

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN KOMITMEN PADA TUGAS DENGAN  
MOTIVASI KERJA WARGA BELAJAR LEMBAGA KURSUS DAN  
PELATIHAN SHOPY KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam**

**SHOPIANA  
NIM : 0332183047**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN KOMITMEN PADA TUGAS DENGAN  
MOTIVASI KERJA WARGA BELAJAR LEMBAGA KURSUS DAN  
PELATIHAN SHOPY KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam**

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

**PROF. DR. TIEN RAFIDA, M.HUM  
NIP. 197011101997032004**

**DR. RUSYDI ANANDA, M.Pd  
NIP. 197201012000031003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai, (2) hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Bala, dan (3) hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dan komitmen pada tugas secara bersama-sama dengan motivasi kerja Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.

Populasi penelitian adalah seluruh warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 54 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif konsep diri maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 13,82%, (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif komitmen pada tugas maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,74%, dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara konsep diri dan komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif konsep diri dan komitmen pada tugas maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 22,60%.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to find out: (1) a positive and significant relationship between self-concept and work motivation of the learning citizens of the Tanjung Balai City Shopy Course and Training Institute, (2) a positive and significant relationship between commitment to the task and work motivation of the citizens studying the Course Institute and Tanjung Bala City Shopy Training, and (3) a positive and significant relationship between self-concept and commitment to the task together with the work motivation of Tanjung Balai Shopy Course and Training Institute.

The study population was all citizens learning 54 Tanjung Balai City Course and Training Institute, totaling 54 people. The entire population was sampled as a study. The research instrument used was a Likert scale questionnaire. Requirement test is performed to test the normality, linearity, and independence of the independent variables. Data analysis techniques used correlation and regression and simple correlation and regression and multiple correlations at the significance level  $\alpha = 0.05$ .

The research findings show: (1) there is a positive and significant relationship between self-concept and the work motivation of citizens learning Shopy Course and Training Institutions in Tanjung Balai City. It means that the higher and more positive self-concept, the higher and more positive is work motivation by making an effective contribution of 13.82%. (2) there is a positive and significant relationship between commitment to the task and work motivation of citizens learning the Shopy City Course and Training Institute Tanjung Balai. This means that the higher and more positive the commitment to the task, the higher and more positive is the work motivation of the citizens learning the Tanjung Balai City Shopy Course and Training Institute by making an effective contribution of 8.74%, and (3) there is a positive and significant relationship together between self-concept and commitment to the task with the work motivation of citizens learning Shopy Course and Training Institute Tanjung Balai City. This means that the higher and more positive the self-concept and commitment to the task, the higher and more positive is the work motivation of the citizens studying the Tanjung Balai Shopy Course and Training Institute by making an effective contribution of 22.60%.

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Januari 2020

**Shopiana**  
**NIM. 0332183047**

## KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan RahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang tulus kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..

Bapak Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.

Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Bapak Dr. Yafizham. M.Cs selaku Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa . bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.

Ibu Prof Dr. Tien Rafida, M.Hum dan Bapak Dr. Rusydi Ananda, M.Pd selaku Pembimbing tesis yang telah banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan tesis ini.

Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan dan tak terlupakan juga rekan-rekan mahasiswa.

Kepala Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di lembaga ini sehingga data-data yang dibutuhkan dapat diperoleh.

Bapak/Ibu warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai yang menjadi responden penelitian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian ini.

Secara khusus kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Mertua, Suami dan Anakku tercinta yang selalu memberikan motivasi dan selalu mendoakan penulis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di masa kini dan yang akan datang.

Medan, Januari 2020

Penulis,

**Shopiana**

**NIM : 0332183047**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Abstract</b> .....	ii
<b>Kata Pengantar</b> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	vii
<b>Daftar Gambar</b> .....	ix
<b>Daftar Lampiran</b> .....	x
<b>Bab I      Pendahuluan</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>Bab II      Kajian Pustaka</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Motivasi Kerja.....	10
2. Konsep Diri.....	23
3. Komitmen Pada Tugas.....	31
B. Penelitian Yang Relevan.....	37
C. Kerangka Berpikir.....	45
D. Hipotesis Penelitian.....	48
<b>Bab III      Metodologi Penelitian</b>	<b>50</b>
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	50
B. Metode Penelitian.....	51
C. Populasi Dan Sampel.....	51
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	52
E. Teknik Analisis Data.....	61



	F. Hipotesis Statistik.....	63
<b>Bab IV</b>	<b>Hasil Penelitian Dan Pembahasan</b>	<b>65</b>
	A. Deskripsi Data.....	65
	B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	69
	C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	71
	D. Pengujian Hipotesis.....	76
	E. Pembahasan.....	81
	F. Keterbatasan Penelitian.....	90
<b>Bab V</b>	<b>Simpulan, Implikasi Dan Saran</b>	<b>92</b>
	A. Simpulan.....	92
	B. Implikasi.....	93
	C. Saran.....	97
	<b>Daftar Pustaka</b>	<b>98</b>
	<b>Lampiran-Lampiran</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	50
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Konsep Diri.....	52
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Pada Tugas.....	53
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja .....	54
3.5	Rangkuman Hasil Ujicoba Validitas Variabel Konsep Diri.....	56
3.6	Rangkuman Hasil Ujicoba Validitas Variabel Komitmen Pada Tugas.....	58
3.7	Rangkuman Hasil Ujicoba Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	59
4.1	Distribusi Data Variabel Konsep Diri.....	65
4.2	Distribusi Data Variabel Komitmen Pada Tugas.....	67
4.3	Distribusi Data Variabel Motivasi Kerja.....	68
4.4	Tingkat Kecenderungan Variabel Konsep Diri.....	69
4.5	Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Pada Tugas.....	70
4.6	Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	71
4.7	Rangkuman Analisis Uji Normalitas.....	72
4.8	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara $X_1$ Dengan Y.....	73
4.9	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara $X_2$ Dengan Y.....	74
4.10	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel $X_1$ Dengan $X_2$ .....	76
4.11	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_1$ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya.....	77
4.12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_2$ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya.....	78
4.13	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartiannya Variabel	

X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> Dengan Y.....	79
4.14 Rangkuman Sumbangan Relatif Dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor.....	80
4.15 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	80

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian.....	48
4.1	Histogram Variabel Konsep Diri.....	66
4.2	Histogram Variabel Komitmen Pada Tugas.....	67
4.3	Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	103
2	Ujicoba Instrumen Konsep Diri.....	109
3	Pengujian Reliabilitas Instrumen Konsep Diri.....	111
4	Ujicoba Instrumen Komitmen Pada Tugas.....	113
5	Pengujian Reliabilitas Instrumen Komitmen Pada Tugas.....	115
6	Ujicoba Instrumen Motivasi Kerja.....	117
7	Pengujian Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	119
8	Data Penelitian.....	121
9	Perhitungan Statistik Deskriptif.....	123
10	Uji Kecenderungan.....	129
11	Uji Normalitas.....	132
12	Uji Linearitas.....	136
13	Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	144
14	Perhitungan Korelasi Sederhana.....	146
15	Perhitungan Korelasi Ganda.....	149
16	Perhitungan Korelasi Parsial.....	151
17	Analisis Regresi Sederhana.....	153
18	Analisis Regresi Ganda.....	159
19	Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	165

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Kajian terhadap kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kajian terkini saat ini di mana masalah kualitas sumber daya manusia menjadi mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Peningkatan kualitas dan penataan sumber daya perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan saat ini.

Perkembangan kemajuan yang terjadi saat ini, abad dua puluh merupakan abad pengetahuan, di mana suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang. Suatu era dengan spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya.

Salah satu hal mendasar yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah motivasi kerja, dalam hal ini adalah motivasi kerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Dalam hal ini Anoraga dan Suyati (1995:85)

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan-kebutuhan pribadi, (2) tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan (3) dengan cara apa kebutuhan dan tujuan tersebut direalisasikan.

Sementara itu Newstrom (2007:108) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (1) kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan yang terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan, (2) kebutuhan keterkaitan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan antarpribadi yang berarti, dan (3) kebutuhan pertumbuhan yang terpuaskan oleh seorang pribadi, dan menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

French (2006:259) menjelaskan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, interaksi kedua faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana kondusif dimana individu secara individual/ kelompok dapat bekerja secara optimal, sebaliknya faktor internal atau eksternal yang kurang mendukung menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi individu sehingga akan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Winardi (1998:148) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapatlah dipahami bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal adalah faktor pribadi, dalam hal ini yang peneliti kaji adalah konsep diri. Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

Motivasi kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh warga belajar dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan ketrampilannya dalam bidang pekerjaannya. Motivasi kerja perlu dievaluasi untuk perbaikan,

dengan harapan kinerjanya akan semakin baik. Harapan kinerja itu akan tercapai dengan adanya peningkatan konsep diri dan komitmen pada tugas.

Berbagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja yang maksimal, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada variabel yang mempengaruhi motivasi kerja adalah konsep diri dan komitmen pada tugas. Konsep diri yang kuat akan melahirkan komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diemban seorang warga belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja seorang warga belajar. Semakin meningkatnya konsep diri, maka motivasi kerja semakin tinggi. Oleh karena itu maka dapat diduga pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja warga belajar.

Faktor penting dalam konsep diri adalah bahwa konsep diri dipelajari melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Selain itu, konsep diri merupakan aspek kritical dan dasar dari pembentukan perilaku individu, berkembang dengan cepat dan bersama-sama dengan perkembangan bicara. Konsep diri terbentuk karena peran keluarga khususnya pada masa anak-anak yang mendasari dan membantu perkembangannya.

Konsep diri bukanlah dibawa sejak lahir melainkan terbentuk setelah kelahirannya melalui interaksi dengan lingkungan secara terus menerus. Konsep diri tidaklah semata-mata ditentukan oleh faktor pengalaman eksternal saja, akan tetapi juga oleh pengalaman internalnya, sebab manusia bukanlah individu yang pasif yang dapat dideterminasi begitu saja oleh lingkungan, melainkan individu yang aktif mereaksi terhadap diri dan lingkungannya..

Konsep diri merupakan ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Faktor penting dalam konsep diri adalah bahwa konsep diri dipelajari melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Konsep diri adalah citra subjektif dari diri dan percampuran yang kompleks dari perasaan, sikap dan persepsi bawah sadar maupun sadar. Konsep diri memberikan individu kerangka acuan yang mempengaruhi manajemen diri terhadap situasi dan hubungan individu dengan orang lain. Ketidaksesuaian



antara aspek tertentu dari kepribadian dan konsep diri dapat menjadi sumber konflik.

Konsep diri merupakan unsur penting dalam diri yang berkaitan dengan pandangan, keyakinan dan penilaian individu terhadap seluruh keadaan dirinya sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya. Jika konsep diri positif maka hubungan antar individu lainnya berjalan dalam interaksi edukatif yang harmonis.

Berkaitan dengan konsep diri, maka berdasarkan wawancara dengan pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai ditemukan permasalahan sebagai berikut: konsep diri warga belajar pada umumnya belum sepenuhnya baik. Ada beberapa warga belajar yang menganggap bahwa melaksanakan tugas pekerjaan adalah suatu kewajiban saja, setelah bertugas, maka kewajiban selesai dan kurang peduli apakah pekerjaan tersebut telah memberikan hasil secara maksimal atau tidak.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi konsep diri terhadap kualitas kerja yang dapat peneliti himpun diantaranya: (1) penelitian Herawati (2017) hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* sebesar  $r = 0,527$  berada dalam skala yang sedang dan perhitungan koefisien determinasi yang hanya memberikan kontribusi konsep diri terhadap kinerja guru hanya sebesar 27,80 %. Kemudian hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,461 > 1,695$ . Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan konsep diri terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat, (2) penelitian Setyati dan Dwiatmaja (2016) menunjukkan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Semarang. pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel konsep diri dan kinerja menunjukkan bahwa pengaruh konsep diri dan kinerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,132$  dengan *probability significancy* = 0,016. Oleh karena *probability significancy* < 0,05 maka disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) penelitian Djasmi (2015) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara konsep diri dengan kinerja

guru. Sekitar 36,2% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian konsep diri, dan (4) penelitian Maiyulita (2015) menunjukkan bahwa konsep Diri memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 15,6%. Hal ini berarti konsep diri berfungsi sebagai prediktor terhadap kepuasan, apabila konsep diri ditingkatkan dengan lebih giat lagi maka kinerja guru tentu akan semakin meningkat.

Selanjutnya berkaitan dengan terwujudnya motivasi kerja yang baik maka tidak terlepas dari efektifnya komitmen pada tugas pada diri individu. Dalam hal ini komitmen adalah adanya kesadaran untuk terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas. Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas cenderung memiliki motivasi kerja yang baik. Tapi, tanpa adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran ini, seseorang itu justru sering mengabaikan disiplin terhadap tugas.

Komitmen merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seseorang yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, orang berkomitmen diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugasnya.

Individu yang memiliki komitmen yang kuat akan memberikan prestasi kerja terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, dan tentunya kinerja di kantor juga akan meningkat. Hoy dan Miskel (1988:10) menyatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan kepatuhan, rasa hormat, kesetiaan dan disiplin diri yang tinggi.

Komitmen pada tugas berkaitan dengan rasa kepedulian terhadap tugas dan kepentingan organisasi. Komitmen pada tugas erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab seorang warga belajar terhadap tugas. Seorang warga belajar yang memiliki kepedulian terhadap tugas, maka cenderung memiliki kepatuhan terhadap ketentuan tugasnya. Atau jika seorang warga belajar memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka cenderung

memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan tanggung jawab tersebut seorang warga belajar memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

Komitmen pada tugas juga merupakan penetapan di dalam diri warga belajar untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang warga belajar yang telah menetapkan komitmen pada tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, individu yang berkomitmen pada tugas diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas dengan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab sehingga perilaku terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Berkaitan dengan komitmen pada tugas, maka berdasarkan wawancara dengan pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai ditemukan permasalahan sebagai berikut: warga belajar belum sepenuhnya memiliki komitmen yang kuat pada tugas yang dilaksanakan. Hal ini terlihat dari beberapa warga belajar yang menganggap bahwa melaksanakan tugas pekerjaan adalah suatu kewajiban saja, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan kurang optimal. Warga belajar melaksanakan tugasnya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Akibat dari hal ini, kurang muncul individu-individu yang benar-benar memiliki kinerja untuk mengabdikan pada bidang pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi komitmen pada tugas terhadap kualitas kerja diantaranya: (1) penelitian Pane dan Fatmawati (2017) menunjukkan: (a) hasil analisis menunjukkan nilai koefisien komitmen afektif sebesar 0.465 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individu sebesar 0.465 dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  adalah 3.239, dan nilai  $t_{tabel} = 1.675$ , (2) penelitian Ningsih (2016) menunjukkan: (a) komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, (b) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, dan (3) penelitian Anggrian dan Sumarlin (2016) menunjukkan komitmen

afektif adalah dimensi yang terpenting dalam mempertahankan keberlangsungan hubungan tenaga kerja dan perusahaan keluarga; artinya, keterikatan emosional organisasi dan karyawan harus sejalan dan erat hubungannya. Kedepannya, kajian yang terkait transformasi perusahaan keluarga dari sektor informal ke sektor formal dapat menggunakan studi ini sebagai titik awal referensi.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai urgensi konsep diri dan komitmen pada tugas, di mana kedua variabel tersebut diduga kuat memiliki keterkaitan dan keterhubungan dengan variabel motivasi kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada bagian latar belakang masalah di atas dapat dilihat beberapa faktor yang dianggap turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja baik faktor internal maupun eksternal. Terkait dengan faktor-faktor ini telah dikutip pada bagian latar belakang masalah diantaranya yang dikemukakan oleh Anoraga dan Suyati (2005), Newstrom (2007), French (2006) dan Winardi (1998).

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini tidak meneliti semua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, tapi dibatasi pada variabel konsep diri ( $X_1$ ) dan komitmen pada tugas ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan motivasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

## **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai?

2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dan komitmen pada tugas secara bersama-sama dengan motivasi kerja Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.
2. Hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.
3. Hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dan komitmen pada tugas secara bersama-sama dengan motivasi kerja Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi kegunaan secara teoritis dan praktis.

##### **a. Kegunaan secara teoritis.**

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan penguatan teori-teori keilmuan dan pengembangan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan konsep diri, komitmen pada tugas dan motivasi kerja.

##### **b. Kegunaan secara praktis.**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan untuk mengembangkan kualitas layanan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan secara optimal.

2. Pemangku kebijakan dalam hal ini Kementerian terkait dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Peneliti lain sebagai acuan awal dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan motivasi kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif berarti sesuatu yang mendorong keinginan seseorang untuk giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Dalam konsep Islam makna motivasi ini berkaitan dengan niat. Niat adalah kemauan yang kuat (Qardhawy, 2005:33). Selanjutnya Qardhawy menjelaskan bahwa niat bukan sekedar tuntutan tetapi tuntutan yang sungguh-sungguh. Dengan demikian peran niat dalam mengarahkan amal (kerja) menentukan bentuknya, membatasi jenis dan bobotnya. Para ulama menyimpulkan suatu kaidah fikih yang termasuk salah satu kaidahnya yang luas, sehingga menjadi pertimbangan tersendiri. Kaidah itu ialah amal (kerja) itu beserta tujuan-tujuannya.

McShane dan Glinow (2007:91) memandang motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku. Motivasi menurut Slocum dan Hellrigel (2009:124) yakni dorongan untuk bekerja atau di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk berperilaku tertentu.

Berbeda dengan pendapat di atas, Lussier (2005:316) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2007:212) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:24) menyatakan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Demikian, motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada anggota organisasi dan dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada anggota organisasi agar mereka bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi menurut Robbins (1996:42) adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*effort*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan: (1) memahami proses dasar motivasi, (2) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, (3) mengetahui bahwa motivasi bukan hanya dapat dicapai dengan menciptakan perasaan puas, dan (4) memahami bahwa, di samping semua faktor di atas, ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

French (2006:235) menjelaskan motivasi adalah suatu hasrat atau keinginan seseorang untuk meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi dapat berarti “dorongan untuk membangun” semangat kerja pada seseorang atau kelompok. Sebagaimana dijelaskan Armstrong (1995:86) motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Luthans (1995:141) bahwa “*the term motivation can be traced to the Latin word movere, which mean to move*” bahwa terminologi motivasi dapat dilacak dari kata latin movere yang berarti menggerakkan. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Seorang individu tentunya memiliki kepentingan-kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan pekerjaan, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individunya dapat diwujudkan, dan sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi.



Sejalan dengan hal ini Peterson dan Plowman sebagaimana dikutip Hasibuan (2006) menyatakan bahwa individu mau bekerja karena: (1) *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya, (2) *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi). Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja, (3) *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan). Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja, dan (4) *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan). Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu pada pendapat di atas menunjukkan bahwa setiap individu mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapakan kepuasan dari hasil kerjanya.

Davies dan Newstrom (2001:101) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kombinasi psikologi yang sangat kompleks pada setiap orang. Pada diri individu diuraikan melalui tiga unsur yaitu: (1) petunjuk dan fokus perilaku, dalam hal ini beberapa faktor positif meliputi ketergantungan, kreativitas, ketepatan waktu, sedangkan beberapa faktor disfungsi meliputi keterlambatan, kehadiran, dan kinerja yang rendah; (2) tingkatan dalam upaya atau hasil kerja yaitu membuat komitmen penuh untuk mendapatkan hasil yang lebih baik; dan (3) penetapan tingkah laku yaitu pengulangan dalam pemberian upaya atau hasil kerja yang terlalu cepat.

John dan Goerge (2005:175) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu kebutuhan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.

Munandar (2006:323) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Robbins (1996: 200) memberikan definisi motivasi kerja sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan Wagner dan Hollenbeck (2009:81) menyatakan seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya.

McClelland sebagaimana dikutip Mangkunegara (2000:104) mengemukakan beberapa ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain : (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul risiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang nyata pada semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Selanjutnya motivasi atau dorongan kerja seseorang dapat menyalurkan dan mendukung sifat dan tingkah laku seseorang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Ivancevich (2002:56) yaitu: *“Motivation is that set of attitudes that predisposes a person to act in a specific goal-directed way. Motivation is thus an inner state that energizes, channels, and sustains human behavior to achieve goals”*.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan seperangkat sikap yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Motivasi ini ada didalam diri seseorang dan merupakan suatu tenaga yang mengendalikan perilaku manusia dalam mencapai tujuan.

Winardi (1998:148) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut: motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Berdasarkan pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau sekelompok orang.

Moekijat (2002:37) menyebutkan bahwa : “motivasi adalah sesuatu yang kita kerjakan untuk orang-orang guna menggerakkan mereka kesuatu arah tujuan tertentu, ini adalah suatu bagian dari motivasi dan tindakan demikian mempunyai pengaruh-pengaruh terhadap kelakuan manusia”.

Selanjutnya pengertian motivasi menurut Hasibuan (2006:158) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Di sini terlihat bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Memahami dan menerapkan masalah motivasi bukanlah hal yang mudah, sesuai dengan pendapat Siagian (2006:287) menyatakan bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para individu akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa seorang yang mau melakukan sesuatu tindakan karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan sehingga mau melaksanakan kegiatan guna tercapainya tujuan organisasi sehingga dengan sendirinya kepentingan atau kebutuhan individu juga akan tercapai.

Selanjutnya proses timbulnya motivasi seseorang melalui beberapa tahapan seperti yang dikemukakan Gitosudarmo (1997:28) adalah timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan dengan beberapa tahap, yaitu:

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu.
2. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
3. Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
4. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.
5. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung pada evaluasi atau prestasi yang dilakukan.
6. Seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa timbulnya motivasi seseorang melalui beberapa tahap diawali dengan munculnya suatu kebutuhan yang dirasakan, mencari cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut, cara

yang ditempuh mengarah kepada tujuan yang ingin dicapainya, penilaian terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan, dan diakhiri dengan penilaian sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

Selain itu timbulnya motivasi juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan dari luar diri seseorang, sebagaimana yang dikemukakan oleh French (2006:259) berikut: motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, interaksi kedua faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana kondusif dimana individu secara individual/ kelompok dapat bekerja secara optimal, sebaliknya faktor internal atau eksternal yang kurang mendukung menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi individu sehingga akan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Faktor internal yang berasal dari dalam diri sendiri meliputi persepsi tentang diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja serta prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan eksternal yang berasal dari luar meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung pada organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku serta cara penerapannya. Baik faktor dari dalam maupun dari luar tersebut akan menimbulkan rangsangan yang disebabkan kebutuhan tertentu dalam kehidupannya, sehingga tercetusnya motivasi.

Pentingnya motivasi dikemukakan pula oleh Zainun (2008:41) yaitu: motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Selanjutnya Kasim (2003:27) menyatakan tentang manfaat dari pemahaman motivasi yaitu: pemahaman terhadap motivasi manusia akan bermanfaat sebagai alat untuk memahami perilaku anggota-anggota organisasi, untuk bisa memperkirakan dampak dari tiap tindakan yang diambil oleh pimpinan dan untuk bisa mengarahkan perilaku individu kearah pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi anggota organisasi tersebut.

Merujuk pada pendapat tersebut terlihat bahwa motivasi di sini tidak terlepas dari peran pimpinan untuk mengetahui perilaku anggota/bawahannya serta bagaimana mengarahkan perilaku dan tindakan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi anggota bawahan tersebut.

Motivasi bertujuan untuk mendorong atau merangsang seseorang/kelompok agar orang tersebut lebih bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal ini Hasibuan (2006) menyatakan tujuan motivasi sebagai berikut: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja individu, (2) meningkatkan produktivitas kerja individu, (3) mempertahankan kestabilan individu perusahaan, (4) meningkatkan kedisiplinan individu, (5) mengefektifkan pengadaan individu, (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi individu, (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan individu, (9) mempertinggi rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam diri setiap orang pada hakekatnya juga mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya dan untuk memenuhi kebutuhan itu orang terdorong melakukan aktivitas. Dengan demikian motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang mana seseorang benar-benar ingin melakukan kegiatan dengan kepercayaan dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang akan ikut mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

Motivasi seseorang yang didasari oleh adanya berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi demi kelangsungan hidupnya, dapat dibagi menjadi: (1) kebutuhan fisiologis dasar yaitu kebutuhan yang menyangkut kebutuhan fisik dan biologis, seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain sebagainya, (2) kebutuhan sosial yang menyangkut tentang persahabatan yang berhubungan dengan teman-temannya, hubungan antara atasan dan bawahan, dan (3) kebutuhan egoistik yaitu kebutuhan ingin prestasi, kebebasan untuk kreatifitas, ingin mengembangkan pengetahuan.

Biasanya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, karena orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, dan akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu mengembangkan jati dirinya.

Gibson, Ivancevich, Donnely (1994:95) berpendapat bahwa sistem kebutuhan yang mendasari motivasi dapat digolongkan menjadi dua faktor yaitu: (1) faktor ekstrinsik yaitu yang menyangkut status, hubungan antar teman sejawat, hubungan atasan dan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan (2) faktor intrinsik yaitu yang menyangkut prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang terlibat dalam pekerjaan, maka faktor intrinsik yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial serta faktor ekstrinsik dari lingkungan kerja akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan baik.

Demikian juga Maslow sebagaimana dikutip Steers dan Porter (1995:34) menyatakan bahwa “ada tingkat kebutuhan yang penting bagi seseorang dari tingkat *lowest-level basic need through the highest-order need*”. Adapun tingkat tersebut meliputi “*physiological need, safety and security needs, social needs, ego and esteem needs, self actualization*”. Masing-masing tingkat kebutuhan tersebut yaitu:

1. *Physiological needs*. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis seperti : makan, minum, sandang, tidur, seks dan tempat tinggal.
2. *Safety needs*. Apabila seseorang yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya mereka akan memotivasi dirinya untuk mendapatkan seperti kebutuhan rasa aman, mendapatkan perlindungan, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

3. *Social needs*. Kebutuhan sosial juga merupakan kebutuhan yang penting setelah kebutuhan kedua jenis di atas terpenuhi seperti: kebutuhan ingin dicintai, kebutuhan akan persahabatan, hubungan yang harmonis, kebutuhan perasaan untuk dihargai, berprestasi, berpartisipasi.
4. *Esteem needs*. Kebutuhan ini bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang, semakin tinggi status seseorang akan semakin tinggi kebutuhan seperti: kebutuhan ingin berprestasi, kepercayaan, kepandaian yang sempurna, mampu untuk mengerjakan tugas.
5. *Self actualization needs*. Kebutuhan ini merupakan yang tertinggi untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal yaitu tiap-tiap orang ingin mendapatkan pengakuan, ingin mengembangkan dirinya secara terus menerus, ingin menjadi orang yang mampu.

Paparan konsep di atas dapat dimakna bahwa seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu, sebelum memulai mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Setelah seseorang memenuhi kebutuhan pokoknya dan merasa puas maka akan terdorong atau memotivasi dirinya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti ingin berprestasi, ingin pendapatnya didengar, ingin berinteraksi, ingin penghargaan dari orang lain, ingin pengakuan dan lain-lain.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1994:101) terdapat tiga hirarki kebutuhan manusia yaitu: (1) eksistensi sebagai kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makan, minum, sandang, papan, (2) kebutuhan keterkaitan yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat, dan (3) kebutuhan pertumbuhan yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu sumbangan kreatif dan produktif.

Pada dasarnya kebutuhan ini sama dengan kebutuhan Maslow, seperti kebutuhan eksistensi sama dengan kategori Maslow yaitu fisiologis dan keselamatan, kebutuhan keterkaitan sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki, sosial, dan kebutuhan pertumbuhan sama dengan kategori kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.



Secara teoritis banyak teori yang mengemukakan tentang motivasi, antara lain adalah:

#### 1. Teori Dua Faktor

Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Herzberg bersama timnya. Menurut hasil penelitian Herzberg sebagaimana dikutip Robbins (1996:203) menyimpulkan ada dua kelompok faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana kerja, pemuas kerja disebut motivator dan penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis.

Faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi manusia pada pekerjaan mereka, adalah motivator. Motivator dapat berupa promosi prestasi, promosi jabatan, atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Berbagai faktor higienis merupakan faktor yang bukan sebagai kepuasan kerja, tetapi justru sebaliknya, yaitu ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut seperti kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, pengawasan dan sebagainya.

Faktor-faktor tersebut menimbulkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi. Pendapat di atas menuntut pimpinan organisasi untuk memahami secara benar faktor-faktor pendorong atau motivator. Teori motivasi dua faktor ini belum dapat diterapkan secara menyeluruh apabila pimpinan organisasi belum memahami faktor apa yang menyebabkan individu itu senang. Penerapan teori motivasi tersebut bersumber pada kepuasan kerja yang dapat memotivasi pada pekerjaan individu. Faktor ketidakpuasan kerja diperlukan agar motivasi dapat berfungsi. Teori ini disebut dengan teori motivasi, dimana faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan.

#### 2. Teori David McClelland

McClelland sebagaimana dikutip Robbins (1996:205) menjelaskan tiga tipe dasar kebutuhan motivasi, yaitu kebutuhan untuk berkuasa (*The need for power*), kebutuhan untuk afiliasi (*The need for affiliation*), kebutuhan untuk berprestasi (*The need for achievement*).

Kebutuhan untuk berkuasa, manusia mempunyai keinginan berkuasa tinggi mempunyai perhatian besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika mengajar berpidato.

Kebutuhan untuk berafiliasi. Manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena diasingkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangkan persahabatan.

Kebutuhan untuk berprestasi. Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses yang sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka mempunyai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri.

Ketika kebutuhan yang amat kuat berada pada diri individu, maka efeknya adalah memotivasi individu tersebut untuk menggunakan tingkah laku yang diarahkan untuk upaya pemuasan akan kebutuhannya.

### 3. Teori Harapan

Teori motivasi Vroom sebagaimana dikutip Robbins (1996:215) menyatakan bahwa orang memilih bagaimana bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku.

Menurut teori ini ada empat macam asumsi mengenai tingkah laku dalam organisasi, yaitu: (1) tingkah laku ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor dalam individu faktor-faktor dalam lingkungan, (2) individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah mereka dalam organisasi, (3) individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda, dan (4) individu memilih

diantara alternatif tingkah laku atas dasar harapan-harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.

Asumsi di atas menjadi dasar untuk model harapan, yang mempunyai tiga komponen utama sebagaimana dijelaskan Robbins (1996:217) yaitu: (1) harapan hasil prestasi. Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah lakunya. Harapan ini nantinya mempengaruhi keputusan tentang bagaimana bertingkah laku, (2) valensi. Hasil dari suatu tingkah laku mempunyai valensi khusus atau kekuatan untuk memotivasi yang bervariasi pada setiap individu, dan (3) harapan prestasi usaha. Harapan individu mengenai seberapa sulit untuk melaksanakan tugas secara berhasil, mempengaruhi keputusan tentang tingkah laku. Kalau diberi pilihan, individu cenderung memilih tingkat pelaksanaan yang nampaknya memiliki peluang terbaik untuk mencapai hasil yang dihargai.

Teori harapan mengisyaratkan bahwa manajer harus lebih memperhatikan secara simultan sejumlah faktor ketika berhadapan dengan individu yaitu dengan memberi rekomendasi agar manajer:

1. Menentukan imbalan yang bernilai bagi setiap individu. Apabila imbalan dimaksudkan sebagai motivator, mereka harus cocok untuk individu yang bersangkutan, manajer dapat menentukan imbalan apa yang mereka inginkan.
2. Menentukan prestasi kerja yang anda inginkan. Pimpinan harus dapat menentukan tingkat prestasi kerja atau tingkah laku seperti apa yang diinginkan sehingga dapat memberikan penjelasan kepada individu, apa yang harus mereka lakukan agar mendapat imbalan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Menentukan prestasi kerja yang dapat dicapai. Apabila individu merasa sasaran yang diterapkan untuk mereka terlalu sulit atau tidak mungkin, motivasi mereka pasti rendah.

Berdasarkan atas teori yang dipaparkan di atas, maka peneliti memaknai bahwa dalam kajian penelitian yang dimaksud dengan motivasi kerja individu adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan guna mencapai tujuan organisasi

maupun tujuan pribadinya. Indikator dari motivasi kerja adalah: (1) gaji yang diterima, (2) pemberian insentif, (3) harga diri, (4) memenuhi kebutuhan rohani, (5) memenuhi kebutuhan partisipasi, (6) penempatan individu pada tempat yang sesuai, (7) menimbulkan rasa aman di masa depan, (8) memperhatikan lingkungan tempat bekerja, (9) memperhatikan kesempatan untuk maju dan (10) menciptakan persaingan yang sehat.

## 2. Konsep Diri

Konsep diri yang dalam Bahasa Inggris disebut *self concept* menurut Cawagas sebagaimana dikutip Pudjijogiyanti (1991:3) menjelaskan konsep diri mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya.

Burns (1993:40) menjelaskan konsep diri adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri kita sendiri. Selanjutnya, konsep diri menurut Pudjijogiyanti (1991:5) dapat dibedakan atas tiga hal: (1) konsep diri yang disadari, yaitu pandangan individu akan kemampuannya, statusnya dan perannya, (2) aku sosial atau aku menurut orang lain, yaitu pandangan individu tentang bagaimana orang lain memandang atau menilai dirinya, dan (3) aku ideal, yaitu harapan individu tentang dirinya atau akan menjadi apa dirinya kelak. Jadi aku ideal merupakan aspirasi setiap individu.

Selanjutnya Brooks sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:56) mendefinisikan konsep diri sebagai “*those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interaction with others*”. Pengertian ini menjelaskan bahwa konsep diri adalah pandangan seseorang mengenai dirinya sendiri, baik fisik, sosial maupun psikologis, yang bersumber dari berbagai pengalaman dan interaksinya dengan orang lain.

Djaali (2009:76) menjelaskan konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia ketahui dan rasakan tentang prilakunya, isi pikiran dan perasaannya, serta bagaimana prilakunya

tersebut berpengaruh terhadap orang lain. Sedangkan Dharma (2003:60) menjelaskan konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungannya.

Cage dan Berliner (1998:78) mengemukakan bahwa konsep diri berhubungan dengan rasa percaya diri dan berbagai perasaan tentang penghargaan terhadap diri sendiri. Karena itu, dalam konteks ini, jika kita merasa lebih baik atau sebaliknya, maka rasa percaya diri dan penghargaan kita terhadap diri sendiri akan lebih baik atau sebaliknya. Konsep diri adalah struktur mental, suatu totalitas dari pikiran, perasaan dalam berhubungan dengan diri sendiri. Setiap individu cenderung mengembangkan konsep diri yang didasarkan pada berbagai karakteristik yang mereka miliki. Konsep diri akan membatasi bagaimana seseorang merasakan tentang dirinya sendiri, apa yang mungkin dapat dilakukannya di masa depan, dan bagaimana ia menilai penampilan dirinya sendiri.

Berdasarkan paparan di atas dapatlah dimaknai bahwa konsep diri merupakan pandangan, keyakinan dan penilaian individu terhadap seluruh keadaan dirinya sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya

Hurlock (1991:86) menyebutkan bahwa konsep diri memiliki tiga komponen utama yaitu:

1. Komponen perseptual adalah citra atau bayangan yang dimiliki seseorang dari penampilan tubuhnya dan kesan yang ia buat pada orang lain. Komponen ini sering disebut konsep diri fisik.
2. Komponen konseptual adalah konsep seseorang tentang perbedaan karakteristiknya, kemampuan dan ketidakmampuannya, latar belakang dan asal muasalnya dan masa depannya. Komponen ini sering disebut konsep diri psikologis.
3. Komponen attitudial adalah perasaan-perasaan seseorang tentang dirinya sendiri, sikap-sikapnya mengenai status saat ini dan prospek ke depan,

berbagai perasaan mengenai keberhargaannya, dan sikap-sikapnya terhadap harga diri, celaan diri, kebanggaan dan rasa malu.

Rakhmat (2008:91) menjelaskan konsep diri ini terbentuk atas dua komponen yaitu:

1. Komponen kognitif merupakan pengetahuan individu tentang keadaan dirinya misalnya saya orangnya kurus, atau saya anak pemalas. Jadi komponen kognitif ini merupakan penjelasan dari “siapa saya” yang akan memberi gambaran tentang diri saya. Gambaran diri (*self picture*) tersebut akan membentuk citra diri (*self image*). Komponen kognitif merupakan data yang bersifat objektif.
2. Komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap dirinya. Penilaian tersebut akan membentuk penerimaan terhadap diri (*self acceptance*) serta harga diri (*self esteem*) individu. Kelihatannya komponen afektif ini merupakan data yang bersifat subjektif.

Apabila diamati secara cermat nampaknya konsep diri ini bukan merupakan faktor yang dibawa sejak lahir, melainkan faktor yang dipelajari dan terbentuk dari pengalaman individu dalam berhubungan dengan individu lain atau melalui interaksi individu dengan lingkungannya. Dalam berinteraksi ini, individu akan menerima tanggapan. Tanggapan yang diberikan tersebut akan dijadikan cermin bagi individu untuk menilai dan memandang dirinya sendiri. Jadi konsep diri terbentuk karena suatu proses umpan balik dari individu lain. Orang yang dikenal pertama kali oleh individu adalah orang tua dan anggota keluarga lain. Berarti konsep diri anak pertama kali terbentuk dari keluarga. Bila keluarga memberikan penilaian yang positif terhadap seorang anak akan sangat membantu perkembangan konsep diri ke arah yang positif. Hal ini disebabkan penilaian positif akan menumbuhkan rasa puas terhadap keadaan diri, dan rasa puas inipun akan merupakan awal dari sikap positif terhadap diri sendiri.

Brooks dan Emmert sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:91) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki konsep diri positif dapat ditandai dengan lima hal yaitu: (1) ia yakin akan kemampuannya mengatasi

masalah, (2) ia merasa setara dengan orang lain, (3) ia menerima pujian tanpa rasa malu, (3) ia menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat, (4) ia mampu memperbaiki dirinya karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha merubahnya.

Selanjutnya Hamacek sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:92) menjelaskan sebelas karakteristik individu yang memiliki konsep diri positif yaitu:

1. Meyakini betul-betul nilai-nilai dan prinsip-prinsip tertentu serta bersedia mempertahankannya, walaupun menghadapi pendapat kelompok yang kuat. Tetapi juga merasa dirinya cukup tangguh untuk mengubah prinsip-prinsip itu bila pengalaman dan bukti-bukti baru menunjukkan ia salah.
2. Mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebih-lebihan, atau menyesali tindakannya jika orang lain tidak menyetujui tindakannya.
3. Tidak menghabiskan waktunya yang tidak perlu untuk mencemaskan apa yang akan terjadi besok, apa yang telah terjadi waktu yang lalu dan apa yang sedang terjadi waktu sekarang.
4. Memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mengatasi persoalan, bahkan ketika menghadapi kegagalan atau kemunduran.
5. Merasa sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga, atau sikap orang lain terhadapnya.
6. Sanggup menerima dirinya sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, paling tidak bagi orang-orang yang ia pilih sebagai sahabatnya.
7. Dapat menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati dan menerima penghargaan tanpa merasa salah.
8. Cenderung menolak usaha orang lain untuk mendominasinya.
9. Sanggup mengaku kepada orang lain bahwa ia mampu merasakan berbagai dorongan dan keinginan, dari perasaan marah sampai cinta, dari

sedih sampai bahagia, dari kekecewaan yang mendalam sampai kepuasan yang mendalam.

10. Mampu menikmati dirinya secara utuh dalam berbagai kegiatan yang meliputi pekerjaan, permainan, ungkapan diri yang kreatif, persahabatan, atau sekedar mengisi waktu.
11. Peka pada kebutuhan orang lain.

Sedangkan karakteristik individu yang memiliki konsep diri negatif menurut Brooks dan Emmert sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:93) dapat ditandai dengan empat hal: (1) ia peka pada kritik. Orang ini tidak tahan pada kritik dan mudah marah atau naik pitam, (2) responsif sekali terhadap pujian. Ia tidak dapat menyembunyikan antusiasnya pada waktu menerima pujian, selalu mengeluh, mencela dan meremehkan orang lain, tidak pandan dan sanggup mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada kelebihan orang lain, (3) cenderung tidak merasa disenangi orang lain. Ia merasa tidak diperhatikan. Karena itu ia bereaksi pada orang lain sebagai musuh, sehingga tidak dapat melahirkan kehangatan dan keakraban persahabatan. Ia tidak pernah mempersalahkan dirinya, tetapi menganggap dirinya sebagai korban dari sistem sosial yang tidak beres, (4) bersikap pesimis terhadap kompetisi. Ia menganggap tidak akan berdaya melawan persaingan yang merugikan dirinya.

Pengarahan konsep diri ke arah yang lebih positif merupakan salah satu cara dalam membantu siswa untuk mengatasi masalah yang dihadapinya sehubungan dengan tugas tugas sekolah.

Pudjijogyanti (1991:15) menjelaskan bahwa konsep diri tidak terbentuk dengan sendirinya dan bukan merupakan faktor bawaan, melainkan merupakan faktor yang dipelajari dan terbentuk dari pengalaman individu di dalam hubungannya dengan orang lain. Pandangan orang lain terhadap diri individu akan mempengaruhi pembentukan konsep diri individu tersebut. Oleh karena itu konsep diri adalah suatu faktor yang selalu berkembang.

Menurut Alford sebagaimana dikutip Pudjijogyanti (1991:17) menjelaskan perkembangan konsep diri pada individu meliputi lima tahap yaitu:



1. *Bodily self*, dimulai dari usia 2 tahun, individu sudah bisa mengenali tubuh dan identitas dirinya termasuk orang tuanya dalam hal ini ibunya.
2. *Continuing self identity*, identitas diri yang berkelanjutan dikembangkan melalui bahasa. Individu ini sudah bisa mengetahui namanya.
3. *Pride*, individu berusaha melakukan sesuatu mandiri dan akan mendapatkan kesenangan apabila berhasil.
4. *Extension self*, merupakan pengembangan diri yang dilakukan dengan cara-cara tertentu yang dipilih individu.
5. *Self image*, merupakan gambaran tentang diri individu.

Djaali (2009:114) menjelaskan terdapat empat faktor yang mempengaruhi pembentukan konsep diri yaitu: (1) kemampuan/*competence*, (2) perasaan mempunyai arti bagi orang lain/*significance to others*, (3) kebajikan/*virtues*, dan (4) Kekuatan/*power*.

Selanjutnya Rakhmat (2008:115) mencatat ada dua faktor yang mempengaruhi pembentukan konsep diri seseorang yaitu:

1. Orang lain, yaitu bagaimana orang lain menilai diri kita, maka penilaian tersebut akan membentuk konsep diri kita. Misalnya, seorang siswa dianggap rekan-rekan sekelasnya sebagai orang yang cerdas. Penilaian tersebut akan membentuk citra diri dan siswa yang dinilai cerdas tersebut akan berusaha mempertahankan citra diri tersebut menjadi konsep dirinya. Faktor yang paling berpengaruh dalam pembentukan konsep diri adalah *significant others*. Ketika kita masih kecil *significant others* tersebut seperti orangtua kita, saudara-saudara kita, dan orang yang tinggal satu rumah dengan kita.
2. Kelompok rujukan atau *reference group*, yaitu kelompok-kelompok masyarakat di mana kita menjadi bagian dari padanya. Sebagai contoh, jika seorang siswa menjadi anggota remaja mesjid, maka norma-norma yang dianut organisasi remaja mesjid akan mengikatnya dan akan berpengaruh dalam membentuk konsep diri. Selain hal di atas, unsur lain yang tidak kalah pentingnya dalam membentuk konsep diri seseorang adalah nilai atau norma-norma agama.

Selanjutnya berkaitan dengan situasi yang mendukung dalam peningkatan pembentuk konsep diri yaitu:

1. Adanya empati selama proses pembelajaran yaitu sikap memahami seluruh gejala yang dialami oleh warga belajar. Dengan adanya empati maka warga belajar akan merasa dirinya tidak sendirian dalam menghadapi seluruh tugas serta perasaan diterima dan dipahami sebagaimana adanya dalam diri warga belajar. Empati akan ditunjukkan dengan adanya toleransi dan penyesuaian diri dengan dunia warga belajar serta pemahaman akan kehidupan siswa.
2. Adanya pandangan positif serta penerimaan terhadap seluruh kelemahan dan kelebihan warga belajar membantu meningkatkan kepercayaan akan kemampuannya sehingga menjadi lebih tertarik untuk mencapai prestasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pandangan positif dan sikap pengajar yang menerima terlihat dari minat pengajar terhadap kegiatan yang dilakukan oleh warga belajar, memperhatikan kemajuan yang dicapai warga belajar, memberikan dukungan ketika warga belajar mengalami stres dalam menghadapi tugas, serta memberi penghargaan terhadap prestasi warga belajar.
3. Perlunya guru menciptakan keakraban. Situasi keakraban yang tercipta dalam proses belajar mengajar akan menimbulkan rasa aman pada diri siswa sehingga ia bisa mewujudkan seluruh kemampuannya dan memecahkan masalahnya dalam menghadapi seluruh tugas. Situasi keakraban ini tercipta apabila guru dapat berinteraksi dengan warga belajar dalam situasi dan sikap yang tidak mewujudkan statusnya sebagai pengajar. Walaupun demikian pengajar harus tetap berperilaku konsisten selama mengajar maupun tidak mengajar untuk menjelaskan kedudukannya sebagai pengajar.

Selain dari kondisi yang dapat mendukung tersebut di atas ada beberapa kondisi tambahan yang juga dapat dilakukan seorang pengajar yaitu:

1. Membuat warga belajar merasa mendapat dukungan pengajar. Setiap warga belajar membutuhkan adanya perasaan bahwa ia mendapat

dukungan atas segala yang ia lakukan, namun ini tidak berarti bahwa harus mendapat limpahan bantuan pengajar. Dukungan tersebut dapat menimbulkan perasaan tanggung jawab warga belajar terhadap kinerja, dan juga dorongan untuk berusaha menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuannya. Usaha pengajar untuk mendukung kegiatan warga belajar tidak ditunjukkan dengan mengambil alih tugas warga belajar menjadi tugas pengajar, tetapi ditunjukkan dengan memberi saran serta contoh penyelesaian tugas dan kemudian membiarkan warga belajar mencoba menyelesaikan sendiri tugasnya.

2. Membuat warga belajar merasa bertanggung jawab dengan cara memberi kesempatan untuk membuat keputusan sendiri atas perilakunya dapat diartikan sebagai usaha guru untuk memberi tanggung jawab kepada warga belajar. Tanggung jawab ini akan mengarahkan sikap positif terhadap diri sendiri, yang diwujudkan dengan usaha pencapaian prestasi belajar yang tinggi serta peningkatan integritas pribadi dalam menghadapi tekanan sosial. Adanya pengharapan pengajar terhadap perilaku warga belajar dipandang sebagai patokan dalam berperilaku yang dapat membimbing perkembangan pribadinya.
3. Membuat warga belajar merasa mampu. Dalam hal ini pengajar yang sudah mempunyai praduga bahwa warga belajar tidak akan mampu belajar dan tidak akan mendapat mamfaat dari pengajaran yang diberikan akan menyebabkan warga belajar bersikap negatif terhadap kemampuannya. Sebaliknya, apabila pengajar mempunyai pandangan positif akan kemampuan belajar dan akan memperoleh mamfaat dari pengajaran, maka akan bersikap positif pula terhadap kemampuannya.
4. Mendidik warga belajar untuk mencapai tujuan yang realistis. Untuk membantu meningkatkan konsep diri, guru harus membantu warga belajar untuk menetapkan tujuan yang hendak dicapai serealistik mungkin, yaitu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Penetapan tujuan yang realistis dilakukan dengan melihat keberhasilan warga belajar pada masa lampau. Dengan bersandar pada keberhasilan masa

lampau, maka pencapaian prestasi dapat dipastikan sehingga warga belajar akan terbantu untuk bersikap positif terhadap dirinya sendiri.

5. Membantu warga belajar menilai diri mereka secara realistis. Salah satu cara untuk membantu siswa menilai diri mereka secara realistis adalah dengan membandingkan prestasi pada masa lampau dengan prestasi siswa pada saat ini. Dengan memaparkan keberhasilan yang dicapai warga belajar dari waktu ke waktu, menyadari seluruh kemajuannya. Hal ini akan dapat memberikan dampak positif dalam membangkitkan motivasi, minat dan sikap terhadap seluruh tugas.
6. Mendorong warga belajar agar bangga dengan dirinya secara realistis. Rasa bangga akan keberhasilan yang telah dicapai merupakan salah satu kunci untuk menjadi lebih positif dalam memandang kemampuan yang dimiliki. Dengan mendorong warga belajar agar bangga dengan keberhasilan yang dicapai berarti pengajar juga mendorong warga belajar untuk berusaha mencapai keberhasilan. Pengajar harus mampu mendorong warga belajar untuk berani menunjukkan rasa bangganya atas keberhasilan yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa konsep diri adalah pandangan dan penilaian warga belajar terhadap diri mereka sendiri dalam konteksnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konsep diri adalah: motivasi belajar dan berprestasi, relasi atau hubungan dengan guru dan teman, respon terhadap keberhasilan dan kegagalan belajar, percaya pada kemampuan diri sendiri, pandangan terhadap masa depan, dan respon terhadap kritik dan pujian.

### **3. Komitmen Pada Tugas**

Sahertian (1994:44) menjelaskan komitmen pada tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan

untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen pada tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi pengaruh terhadap komitmen. Sahertian (1994:101) menjelaskan komitmen pada tugas lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen pada tugas tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Sehubungan dengan itu, Arikunto (1993:86) menjelaskan komitmen pada tugas bukan sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Namun, dapat dipahami bahwa peran serta dan kepedulian juga merupakan indikator komitmen.

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri tapi juga pada orang lain. Schatz dan Schatz (1995:67) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan.

Komitmen dapat berupa sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen yang berbentuk perilaku (*behavior commitment*) sebagaimana yang dikemukakan Allen dan Meyer (1991:8) menyatakan bahwa sangat penting untuk membedakan antara komitmen sikap dengan komitmen perilaku, karena

perbedaan pengertian ini akan membawa konsekuensi pada cara pengukurannya. Komitmen sikap lebih difokuskan untuk menjelaskan tentang proses di mana orang-orang yang akan bergabung dengan suatu organisasi, dan memikirkan hubungan mereka dengan organisasi. Dalam banyak hal, orang memikirkan dan mempertimbangkan tingkat kesesuaian tujuan dan nilai-nilai individu apakah sama dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen tingkah laku, di lain pihak, berhubungan dengan proses dimana individu menjadi penentu dalam suatu organisasi dan bagaimana mereka menghadapi berbagai masalah organisasi.

Studi tentang komitmen sikap secara khusus mengukur suatu sikap atau persepsi (*mind set*) dengan berbagai variabel penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuan dari pemahaman tentang komitmen sikap adalah (a) mendemonstrasikan komitmen yang kuat terhadap organisasi dengan hasil yang diinginkan; seperti kehadiran yang cukup, dan produksi yang tinggi. Dan (b) menentukan karakteristik pribadi dalam situasi dan kondisi-kondisi apa yang mendukung pengembangan dari komitmen tinggi. Sedangkan komitmen perilaku; karyawan telah dipandang sebagai pekerja yang sudah merasa terikat dengan organisasi dengan tindakan tertentu seperti memelihara ketenagakerjaannya dengan organisasi, dibandingkan dengan entitasnya dalam suatu organisasi.

Untuk melihat komitmen perilaku karyawan pada organisasi Allen dan Meyer (1991:2) mengajukan beberapa pertanyaan yang mendasar yaitu sebagai berikut: Apakah individu hanya mau melakukan suatu pekerjaan ketika ia melihat ada manfaat, atau mereka terjerat untuk melakukannya? Apakah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang/tidak memiliki komitmen? Apakah mereka komit terhadap organisasi, ketika organisasi mengalami perubahan yang kurang menguntungkan? " semua pertanyaan penting di atas didasarkan pada persepsi individu yang merupakan *stereotypical* komitmen yang dapat di pandangan akurat. Komitmen mencerminkan kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja ke arah sasaran hasil organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (1987:224) dengan memberikan definisi komitmen organisasi sebagai *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday dkk di atas bercirikan adanya: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen tersebut tergolong komitmen sikap atau afektif, karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Tipologi dari komitmen organisasi yang dianggap lengkap dan komprehensif adalah tipologi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991:2) ia mengemukakan tipologi komitmen organisasi atas tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen bersinambung (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang : (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Definisi dan tipologi dari setiap komitmen organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas dapat memperjelas arah dan pemahaman tentang komponen-komponen komitmen organisasi sebagai berikut: (1) komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan

pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut, (2) Komitmen bersinambungan berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen bersinambungan sejalan dengan pendapat Becker (1990:32) yaitu bahwa komitmen bersinambungan adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain, karena adanya ancaman akan kerugian besar.

Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen bersinambungan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Karena adanya pertimbangan rasional mengenai untung ruginya bertahan atau meninggalkan organisasi, maka untuk selanjutnya komitmen bersinambungan ini disebut komitmen rasional., dan (3) Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employee*.

Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Allen dan Meyer (1991:5) menyatakan bahwa komponen komitmen organisasi lebih tepat digunakan dari pada tipe komitmen organisasi. Karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Misalnya, seseorang karyawan secara bersamaan dapat merasa terikat dengan



organisasi dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, karyawan lain dapat menikmati bekerja dalam organisasi sekaligus menyadari bahwa ia lebih baik bertahan dalam organisasi karena situasi ekonomi yang tidak menentu. Namun karyawan lain merasa ingin, butuh, dan juga wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, pengukuran komitmen dapat dilakukan pada komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif.

Imron (1995:19) menyatakan komitmen pada tugas merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari individu yang bekerja. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja demi pencapaian tujuan organisasi. Pendapat senada juga dikemukakan Nawawi dkk (1993:4-5) bahwa organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tidak dapat efektif tanpa dukungan individu-individu yang mempunyai loyalitas tinggi, memiliki komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas, bersedia untuk tetap tinggal dalam suka dan duka serta meyakini betapa bernilainya suatu organisasi.

Wahjsumidjo (1999:76) menjelaskan komitmen pada tugas adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut. Hal tersebut mengandung arti bahwa komitmen pada tugas timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal. Komitmen pada tugas juga bersifat stabil karena sikap-sikap tersebut mengalami proses menjadi permanen.

Menurut Sahertian (1994:121) komitmen pada tugas merupakan salah satu bentuk sikap kerja. Sikap mempunyai peranan penting dalam setiap aspek kehidupan dalam organisasi misalnya sikap guru terhadap gaji, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sebagai bentuk sikap kerja, komitmen merefleksikan perasaan seseorang, suka atau tidak suka terhadap lembaga tempat bekerja. Sehingga sikap yang seperti ini akan menimbulkan kepedulian, perhatian, dan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan lembaga tempat bekerja.

Semua orang secara alamiah memiliki komitmen. Masalahnya adalah bahwa komitmen semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang

komitmen terhadap tugasnya rendah dan ada pula orang yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah.

Hoy dan Miskel (1988:100) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen pada tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya dengan menunjukkan (1) kepatuhan, (2) rasa hormat, (3) kesetiaan, serta (4) disiplin diri yang tinggi.

Komitmen pada tugas tidak terlepas dari tanggung jawab. Orang yang komit, berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab. Komitmen pada tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen tugas adalah suatu kepedulian terhadap tugas yang ditunjukkan guru melalui peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas pekerjaannya. Komitmen merupakan sesuatu yang menunjukkan tingkat perhatian guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Indikator komitmen pada sekolah adalah: (a) kepedulian terhadap tugas, (b) kemauan berusaha, (c) semangat mengembangkan kemampuan, dan (d) loyalitas.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini antara lain yang dapat peneliti himpun adalah:

1. Penelitian Nurdin (2018) menunjukkan sumber faktor motivasi kerja adalah motivasi berprestasi yang mencapai nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel lain yaitu 0,873 atau 87,3% menunjukkan bahwa hubungan motivasi sangat kuat pada motivasi, faktor monoteisme dan jihad mencapai nilai 0,594 atau 59,4% memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi namun lebih rendah. daripada variabelnya lebih banyak.

Faktor kepemimpinan mencapai nilai 0,771 atau 77,1% (sangat kuat), faktor komunikasi mencapai nilai 0,686 atau 68,6,1% (kuat), Faktor Kebutuhan mencapai 0,846 atau 84,6% (sangat kuat), faktor pelatihannya mencapai nilai 0,669 atau 66,9% menunjukkan bahwa hubungan yang kuat, faktor kompensasi mencapai nilai 0,788 atau 78,8% menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat kuat terhadap motivasi karyawan Huda Group.

2. Penelitian Tranggono dan Kartika (2018) menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada Kantor Akuntan di mana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaan.
3. Penelitian Widianingrum dan Puspitasari (2018) menunjukkan hasil analisis antara konsep diri dengan motivasi berprestasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,742 ( $r = 0,742$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p = 0,000$ ) artinya ada hubungan antara konsep diri dengan motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa penilaian positif mahasiswa terhadap dirinya berkaitan erat dengan keinginan atau dorongan mahasiswa itu sendiri untuk bisa meraih prestasi yang lebih baik dari orang lain.
4. Penelitian Herawati (2017) menunjukkan hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* sebesar  $r = 0,527$  berada dalam skala yang sedang dan perhitungan koefisien determinasi yang hanya memberikan kontribusi

konsep diri terhadap kinerja guru hanya sebesar 27,80 %. Kemudian hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,461 > 1,695$ . Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan konsep diri terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat.

5. Penelitian Pane dan Fatmawati (2017) menunjukkan: (a) hasil analisis menunjukkan nilai koefisien komitmen afektif sebesar 0.465 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individu sebesar 0.465 dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  adalah 3.239, dan nilai  $t_{tabel} = 1.675$ . Maka, pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai  $t_{hitung} = 3.239 > t_{tabel} = 1.675$  dengan taraf signifikansi sebesar 0.002. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan (b) hasil analisis menunjukkan nilai koefisien komitmen normatif sebesar 0.335 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.011 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen normatif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja individu sebesar 0.335, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai  $t_{hitung}$  pada tabel adalah 2.646. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.646 > 1.675$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0.011. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel komitmen normatif menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja individu.
6. Penelitian Handayani (2017) menunjukkan: (a) terdapat pengaruh positif antara motivasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) dengan koefisien korelasi  $ry_1 = 0,850$  dan persamaan regresi  $= 17,384 + 0,829X_1$ . Dengan koefisien determinasi  $ry_1 = 0,723$ , kontribusi motivasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 72,30 %, (b) terdapat pengaruh positif antara konsep diri ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan koefisien

korelasi  $r_{y2} = 0,710$  dan persamaan regresi  $= 22,590 + 0,759X_2$ . Dengan koefisien determinasi  $r_{y2} = 0,504$ , kontribusi sikap diri terhadap kepuasan kerja guru sebesar 50,40 %, dan (3) terdapat pengaruh positif antara motivasi ( $X_1$ ) dan konsep diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi jamak  $r_{y.12} = 0,862$  dan persamaan regresi  $= 10,483 + 0,686X_1 + 0,217X_2$ . Dengan koefisien determinasi  $r_{y.12} = 0,743$  kontribusi motivasi dan konsep diri terhadap kepuasan kerja guru sebesar 74,30 %.

7. Penelitian Widiarti (2017) menunjukkan: (a) konsep diri siswa berimbang antara yang memiliki konsep diri yang rendah (222 orang: 49.4%), dengan yang memiliki konsep diri yang tinggi (yaitu 227 orang: 50.6%), (b) aspek-aspek konsep diri, diperoleh hasil, yang memiliki: konsep diri kerja/akademik yang tinggi sebanyak 262 siswa (58.4%); konsep diri keluarga yang tinggi sebanyak 257 siswa (57.2%); konsep diri fisik yang tinggi, yaitu 250 siswa (55.7%); konsep diri etik moral yang rendah ada 220 siswa (49%); konsep diri sosial yang rendah ada 220 siswa (49%); konsep diri personal yang rendah ada 216 siswa (48.1 persen), dan (c) konsep diri yang cenderung rendah adalah konsep diri etik-moral, sosial dan personal, maka digunakan pendekatan bagi pendamping: dari sisi komunikasi interpersonal: Nubuat yang dipenuhi sendiri; membuka diri; percaya diri; dan selektivitas; dari sisi gaya interaksi, dengan mengembangkan gaya interaksi yang mendorong (enabling); dan dari sisi layanan bimbingan dan konseling dengan membentuk bimbingan kelompok dan bimbingan individual.
8. Penelitian Putra (2017) Hasil regresi linier menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasional. Nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,004 pekerjaan, nilai kepuasan kerja signifikan yaitu sebesar 0,04, pengembangan karir dan komitmen organisasional dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,027. Variabel yang tidak mempengaruhi niat untuk meninggalkan adalah kepuasan kerja

rekan kerja, upah kerja, pengawasan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk pergi dan juga komitmen mempengaruhi niat untuk pergi.

9. Penelitian Lemba (2016) menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur konsep diri terhadap efektivitas kerja ( $r = 0,154$ ). Hasil uji t dengan kriteria pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,01$  dengan dk 1/110 dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 10,615 dan  $t_{tabel}$  2,358 ( $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif konsep diri terhadap efektivitas kerja. kontribusi yang diberikan variabel konsep diri terhadap efektivitas kerja sebesar 6,9%.
10. Penelitian Sari dkk (2016) menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara konsep diri akademik dengan motivasi berprestasi ( $r_{hitung} = 0,633$ ) dan hubungan kedua variabel tersebut pada interpretasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik konsep diri akademik siswa, maka semakin tinggi motivasi berprestasi siswa.
11. Penelitian Rusby (2016) menunjukkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel pembelajaran cukup kompeten menjelaskan varians kompetensi staf bank syariah, yaitu sebesar 6,6 persen secara signifikan, sedangkan variabel emosional cukup kompeten untuk menjelaskan varians kompetensi secara signifikan, yaitu sebesar 69.5 persen. Penelitian juga menemukan bahwa pembelajaran, dan emosional dapat mempengaruhi kompetensi secara signifikan.
12. Penelitian Ningsih (2016) menunjukkan: (a) komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, (b) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, (c) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, dan (d) lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.

13. Penelitian Wulanta dkk (2016) menunjukkan: (a) konsep diri merupakan cara seseorang untuk melihat dirinya secara utuh dengan semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu dalam berhubungan dengan orang lain. Sangatlah penting bagi seorang karyawan harus memahami dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain. (b) untuk membangun konsep diri, kita harus belajar untuk menyukai diri sendiri, mengembangkan pikiran yang positif, memperbaiki hubungan interpersonal untuk menjadi yang lebih baik, melalui konsep diri kita yang harus positif dan menjaga keseimbangan hidup, dan (c) konsep diri yang positif akan membawa kita kepada hubungan dengan sesama dan mereka akan mampu menerima kita dengan baik, karena sikap kita yang mampu menerima, dan bersabar dengan keputusan yang sudah ada.
14. Penelitian Anggrian dan Sumarlin (2016) menunjukan komitmen afektif adalah dimensi yang terpenting dalam mempertahankan keberlangsungan hubungan tenaga kerja dan perusahaan keluarga; artinya, keterikatan emosional organisasi dan karyawan harus sejalan dan erat hubungannya. Kedepannya, kajian yang terkait transformasi perusahaan keluarga dari sektor informal ke sektor formal dapat menggunakan studi ini sebagai titik awal referensi.
15. Penelitian Salma (2016) menunjukkan: (a) komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,164, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja individu honor lepas. Kesimpulannya adalah semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu honor lepas maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Hasil tersebut juga dapat ditafsirkan bahwa rata-rata kinerja individu honor lepas diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,164 untuk setiap peningkatan atau penurunan 1 unit komitmen organisasi, dan (b)

motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,054, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja individu honor lepas. Kesimpulannya adalah semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh individu honor lepas maka akan meningkatkan kinerja individu honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali.

16. Penelitian Djasmi (2015) menunjukkan: (a) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pengetahuan guru mengenai manajemen berbasis sekolah dengan kinerja guru. Sekitar 30,5% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian pengetahuan guru mengenai manajemen berbasis sekolah, (b) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara konsep diri dengan kinerja guru. Sekitar 36,2% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian konsep diri, (c) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi mengajar dengan kinerja guru. Sekitar 40,1% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian motivasi mengajar, dan (d) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pengetahuan guru mengenai manajemen berbasis sekolah, konsep diri, dan motivasi mengajar dengan kinerja guru. Sekitar 62,5% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian pengetahuan guru mengenai manajemen berbasis sekolah, konsep diri, dan motivasi mengajar.
17. Penelitian Qalsum dkk (2015) menunjukkan: (a) terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dan hasil belajar Fisika melalui persamaan regresi  $Y=14.281+0.016X_1$  dengan kontribusi sebesar 3.6%; (b) terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan hasil belajar Fisika melalui persamaan regresi  $Y=13.146+0.029X_2$  dengan kontribusi sebesar 0.1%; dan (c) terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dan motivasi berprestasi dengan hasil belajar Fisika melalui persamaan regresi  $Y=12.945+0.003X_1+0.027X_2$  dengan kontribusi sebesar 54.2%. Hasil ini menunjukkan bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh dalam mendukung hasil belajar Fisika peserta didik namun pengaruh yang diberikan rendah diakibatkan



banyaknya faktor lain yang lebih besar mendukung hasil belajar Fisika peserta didik.

18. Penelitian Maiyulita (2015) menunjukkan konsep diri memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 15,6%. Hal ini berarti konsep diri berfungsi sebagai prediktor terhadap kepuasan predicator terhadap kinerja guru, apabila konsep diri ditingkatkan dengan lebih giat lagi maka kinerja guru tentu akan semakin meningkat.
19. Penelitian Puspitasari dan Asyanti (2015) menunjukkan adanya sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen kerja perawat panti wreda, yang dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain informan memiliki minat pengabdian atau pelayanan sosial, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan memiliki niat ibadah sehingga pendapatan financial bukan hal yang paling utama. Faktor eksternal yang berpengaruh adalah dukungan keluarga.
20. Penelitian Rahmania, Suntoro, Kanda (2014) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru, mengandung arti bahwa semakin baik konsep diri guru maka semakin baik pula kompetensi paedagogiknya. Berdasarkan analisis statistik antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,723 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,523. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru dan kontribusi konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru sebesar 52,3%. Hasil ini memperlihatkan bahwa konsep diri merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru.
21. Penelitian Januardha dan Nurwidawati (2014) menunjukkan hasil uji  $t$  untuk varians sama sebesar 6, 101 dan taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. BPD “X” Divisi Syariah Cabang “X”. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

22. Penelitian Mannopo dkk (2014) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi dengan nilai  $(p = 0,004) < 0,05$  dengan nilai korelasi  $R=0,416$  dan nilai koefisien determinasi  $R^2= 0,173$  sehingga variabel organisasi lini dan kepuasan kerja perawat memberikan sumbangan efektif 17,3% terhadap komitmen organisasi sedangkan 82,7% diterangkan oleh faktor lain yang tidak terangkum dalam analisis ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang bermakna antara organisasi lini dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. saran meningkatkan kepuasan kerja dan nilai organisasi sehingga kualitas pelayanan rumah sakit dapat lebih baik.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Hubungan Konsep Diri Dengan Motivasi Kerja.**

Konsep diri yang dimiliki seseorang bukanlah dibawa sejak lahir melainkan terbentuk setelah kelahirannya melalui interaksi dengan lingkungan secara terus menerus. Konsep diri tidaklah semata-mata ditentukan oleh faktor pengalaman eksternal saja, akan tetapi juga oleh pengalaman internalnya, sebab manusia bukanlah individu yang pasif yang dapat dideterminasi begitu saja oleh lingkungan, melainkan individu yang aktif mereaksi terhadap diri dan lingkungannya..

Konsep diri merupakan ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Faktor penting dalam konsep diri adalah bahwa konsep diri dipelajari melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain.

Konsep diri adalah citra subjektif dari diri dan percampuran yang kompleks dari perasaan, sikap dan persepsi bawah sadar maupun sadar. Konsep diri memberikan individu kerangka acuan yang mempengaruhi manajemen diri terhadap situasi dan hubungan individu dengan orang lain. Ketidaksesuaian

antara aspek tertentu dari kepribadian dan konsep diri dapat menjadi sumber konflik

Konsep diri merupakan unsur penting dalam diri yang berkaitan dengan pandangan, keyakinan dan penilaian individu terhadap seluruh keadaan dirinya sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, ke Pandaiaannya, kegagalannya dan sebagainya. Jika konsep diri positif maka hubungan antar individu lainnya berjalan dalam interaksi edukatif yang harmonis.

Kondisi konsep diri seperti ini perlu terus dipelihara dan dikembangkan serta ditingkatkan karena dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks ini, maka jika konsep diri warga belajar bersifat positif, maka secara logika dapat dikemukakan bahwa akan semakin positif pula motivasi kerjanya.

Demikian juga sebaliknya apabila konsep diri warga belajar negatif maka menghasilkan gambaran yang salah/negatif pula terhadap motivasi kerjanya. Sebagai contoh, jika seorang warga belajar menganggap dirinya sebagai seorang yang rajin, maka individu tersebut akan berusaha untuk tetap hadir secara teratur untuk bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan baik, sungguh-sungguh dalam bekerja dan penuh percaya diri.

Tetapi sebaliknya, seseorang yang memiliki konsep diri yang negatif, maka warga belajar tersebut biasanya akan cenderung menampilkan tingkah laku yang kurang baik/negatif dalam bekerja, seperti rendah diri, merasa tidak mampu, kurang bersemangat dalam belajar dan lain-lain. Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja.

## **2. Hubungan Komitmen Pada Tugas Dengan Motivasi Kerja**

Komitmen pada tugas berkaitan dengan rasa kepedulian warga belajar terhadap tugas dan kepentingan organisasi. Komitmen pada tugas erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab seorang warga belajar terhadap tugas. Seorang warga belajar yang memiliki kepedulian terhadap tugas, maka cenderung memiliki kepatuhan terhadap ketentuan tugasnya. Atau jika

seorang warga belajar memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan tanggung jawab tersebut seorang warga belajar memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

Komitmen pada tugas juga merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang warga belajar yang telah menetapkan komitmen pada tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, individu yang berkomitmen pada tugas diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas dengan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab sehingga perilaku terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diduga komitmen pada tugas berhubungan positif dengan motivasi kerja.

### **3. Hubungan Konsep Diri Dan Komitmen Pada Tugas Secara Bersamaan Dengan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh warga belajar dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan ketrampilannya dalam bidang pekerjaannya. Motivasi kerja perlu dievaluasi untuk perbaikan, dengan harapan kinerjanya akan semakin baik. Harapan kinerja itu akan tercapai dengan adanya peningkatan konsep diri dan komitmen pada tugas.

Berbagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja yang maksimal, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada variabel yang mempengaruhi motivasi kerja adalah konsep diri dan komitmen pada tugas. Konsep diri yang kuat akan melahirkan komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diemban seorang warga belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja seorang warga belajar. Semakin meningkatnya konsep diri, maka motivasi kerja semakin tinggi. Oleh karena itu maka dapat diduga pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja warga belajar.

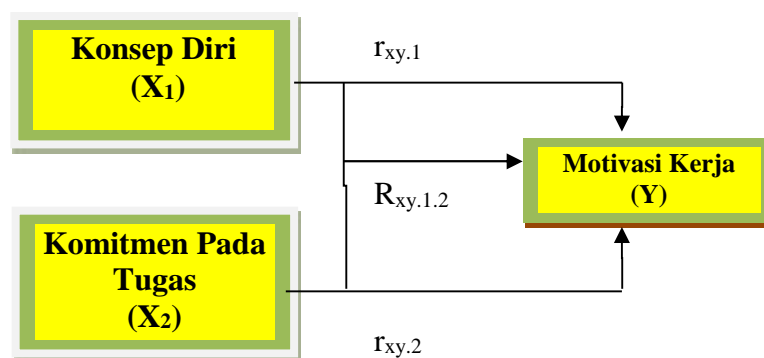
Di lain pihak, komitmen pada tugas erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas. Individu yang

memiliki kepedulian terhadap tugas, maka dia cenderung memiliki kepatuhan terhadap ketentuan tugasnya. Atau jika seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka dia cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan tanggung jawab tersebut seseorang sangat mungkin dapat memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

Komitmen pada tugas juga merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seseorang yang telah menetapkan komitmen pada tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, individu yang berkomitmen pada tugas diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas dengan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab sehingga perilaku terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapatlah diduga bahwa konsep diri dan komitmen pada tugas secara bersama-sama berhubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja.

Kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas dapat dilihat pada Gambar. 2.1 berikut ini:



**Gambar. 2.1 Paradigma Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dan komitmen pada tugas secara bersama-dengan motivasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### 1. Angket Konsep Diri

Petunjuk:

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju).

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya yakin dapat melaksanakan tugas dengan baik					
2	Saya merasa nyaman dengan penampilan saya					
3	Dalam suatu forum, saya tidak merasa kesulitan mengutarakan apa yang ada di pikiran saya					
4	Saya sanggup menyelesaikan masalah saya sendiri					
5	Tanpa bantuan rekan sejawat, saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas					
6	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan sesuatu dengan baik dan benar					
7	Saya menjadikan pengalaman-pengalaman masa lalu dalam bekerja sebagai cermin untuk ke depan					
8	Saya peduli terhadap masa depan saya					
9	Saya berpikir tentang masa depan					
10	Saya berkeinginan untuk mencapai prestasi terbaik di masa mendatang					
11	Saya tetap berusaha mencapai masa depan					
12	Saya optimis menghadapi masa depan					
13	Saya tidak putus asa bila menemukan kegagalan					
14	Saya tidak mampu melaksanakan tugas					

	yang diberikan kepala sekolah					
15	Pujian dan penghargaan tidak membuat saya berhenti untuk terus mencapai yang terbaik					
16	Saya senang melakukan sesuatu agar dipuji orang					
17	Saya siap mengundurkan diri jika melakukan kesalahan yang fatal					
18	Jika mengalami kesulitan saya akan mengkonsultasikannya dengan rekan sejawat dan atasan					
19	Saya benci bila dikritik orang					
20	Kritikan bagi saya menjadi beban pikiran					
21	Saya menghargai teman-teman yang mampu memberikan pujian kepada saya					
22	Saya berusaha mengendalikan emosi saya jika dikritik					
23	Saya enggan menyampaikan gagasan dalam setiap pertemuan kelas, meski saya memilikinya					
24	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.					
25	Saya mengalami kesulitan menyesuaikan diri					
26	Saya memiliki sedikit teman					
27	Saya mengalami konflik dengan rekan sejawat dan atasan					
28	Saya senang berteman dan bergaul					
29	Bagi saya, kegagalan merupakan pelajaran yang berharga					
30	Keberhasilan rekan sejawat dapat mengusik diri saya					
31	Saya yang akan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah					
32	saya merasa terbantu dengan rekan sejawat dalam mengatasi masalah					
33	Saya tidak dapat menerima kritik yang disampaikan rekan					



## 2. Angket Komitmen Pada Tugas

Petunjuk:

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu SL (selalu); SR (sering); KD (kadang-kadang); JR (jarang); dan TP (tidak pernah).

No	Pernyataan	Option Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya melaporkan hasil kerja kepada kepala sekolah secara berkala					
2	Saya membina hubungan yang baik dengan rekan sejawat lain maupun dengan kepala sekolah dan pengawas					
3	Saya membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam mengajar					
4	Saya berkonsultasi dengan kepala sekolah dan pengawas					
5	Saya ikut andil dalam kegiatan bimbingan dan konseling					
6	Dalam menghadapi guru pembimbing yang mengalami kesulitan dalam tugasnya, saya bertanggung jawab untuk membantunya termasuk di luar jam dinas					
7	Saya meluangkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas					
8	Saya berusaha mengerjakan sebaik mungkin pelaksanaan pembelajaran					
9	Dalam pelaksanaan pembelajaran saya mendiskusikannya dengan rekan sejawat lain					
10	Saya melaksanakan diskusi kecil dengan rekan sejawat tentang siswa yang mengalami kesulitan belajar					
11	Saya menyediakan dan menyiapkan bahan-bahan berkaitan dengan tugas secara maksimal.					
12	Pekerjaan yang diberikan kepada saya memotivasi saya untuk bekerja lebih giat bekerja					
13	Saya memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa					
14	Saya mengerjakan tugas bila waktu sudah mendesak					

15	Saya sabar dan tabah dalam menjalankan tugas, walaupun kadang ada perilaku siswa yang kurang menyenangkan.					
16	Saya aktif mengikuti kegiatan di sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran					
17	Saya membaca buku tentang berbagai model pembelajaran yang dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran					
18	Saya menerima dengan baik apabila diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal					
19	Saya menerima saran, kritik yang berkaitan dengan kelemahan saya dalam pelaksanaan pembelajaran					
20	Walaupun sulit pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya tetap mengerjakannya					
21	Saya bertanya pada rekan sejawat lain jika saya tidak mengetahui					
22	Saya puas bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
23	Saya memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas					
24	Saya melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang					
25	Saya bertanya kepada kepala sekolah tentang tugas yang diberikan kepada saya					
26	Saya bertindak konsekuen dan bijaksana dalam melaksanakan tugas					
27	Pekerjaan saya, saya kerjakan tanpa mengenal lelah					
28	Jika pekerjaan tidak dapat saya selesaikan, saya bawa ke rumah					

### 3. Angket Motivasi Kerja

Petunjuk:

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju).

No	Pernyataan	SS	S	TT	TS	STS
1	Saya akan tetap menjadi guru, walaupun ada tawaran pekerjaan yang imbalannya lebih besar					
2	Gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan materi saya					
3	Saya akan memberi tambahan belajar bagi anak yang kurang cerdas tanpa tambahan honor					
4	Guru berkewajiban untuk merubah perilaku murid yang menyimpang					
5	Saya membeli sendiri alat peraga yang tidak tersedia di madrasah					
6	Saya akan mengikuti pelatihan ataupun penataran yang mendukung profesi saya meskipun pembiayaan ditanggung sendiri					
7	Bila saya menemukan cara/metode yang termudah untuk melakukan suatu pekerjaan maka saya mendiskusikannya dengan rekan-rekan					
8	Kepala madrasah merespon dengan baik permasalahan yang dihadapi guru					
9	Lingkungan kerja yang saya hadapi di madrasah kondusif dan menyenangkan					
10	Saya dianjurkan kepala madrasah mencoba metode mengajar yang baru					
11	Saya dianjurkan kepala madrasah untuk membuat media/sumber belajar sesuai dengan materi ajar					
12	Bentuk tanggapan yang diberikan kepala madrasah kepada bapak/ibu guru yang berprestasi dengan memberi hadiah/penghargaan					
13	Bentuk tanggapan yang diberikan kepala madrasah kepada bapak/ibu guru yang berprestasi dengan memberi pekerjaan tambahan					
14	Saya mendapat supervisi dari kepala madrasah					

	atau wakilnya					
15	Saya suka bekerja sama dengan guru-guru lain					
16	Kepala madrasah menyediakan waktu tertentu untuk bertukar pikiran tentang tugas-tugas ataupun kebijakan-kebijakan madrasah.					
17	Penghormatan masyarakat pada guru membahagiakan saya					
18	Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan di Indonesia					
19	Guru bila dibandingkan dengan profesi lainnya mendapat penghargaan yang sama dari masyarakat					
20	Dalam mengajar saya selalu memanfaatkan waktu seefektif mungkin					
21	Saya tidak perlu mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan bidang studi yang melibatkan guru					
22	Saya bertanggung jawab atas kesesuaian alat pelajaran					
23	Saya berusaha bekerja keras supaya hasil belajar siswa memuaskan					
24	Saya mempedomani SP yang saya buat jika saya mengajar					
25	Saya berangkat ketempat kerja dengan penuh semangat untuk melaksanakan tugas-tugas					
26	Saya berusaha menambah wawasan pengetahuan dan ketrampilan melalui membaca buku-buku untuk menunjang tugas-tugas					
27	Saya diberi kesempatan untuk untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.					

























### Lampiran 3

#### Pengujian Reliabilitas Instrumen Konsep Diri

Uji reliabilitas instrumen konsep diri dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \tau_b^2}{\tau_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir yang valid

$\sum \tau_b^2$  = jumlah varians butir angket

$\tau_t^2$  = varians total

Dimana:

$$N = 30$$

$$k = 35$$

$$\sum \tau_b^2 = 19,663$$

$\tau_t^2$  dicari dengan rumus:

$$\tau_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$$\sum Y = 3306$$

$$\sum Y^2 = 377060$$

$$\tau_t^2 = \frac{377060 - \frac{(3306)^2}{30}}{30}$$



$$= 424,62$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas angket sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left( \frac{35}{35-1} \right) \left( 1 - \frac{19,663}{424,62} \right) \\ &= 1,029 \times 0,954 \\ &= 0,981 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen konsep diri sebesar 0,981. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien  $\geq 0,70$ . Dengan demikian instrumen konsep diri adalah reliabel.

## Lampiran 5

### Pengujian Reliabilitas Instrumen Komitmen Pada Tugas

Uji reliabilitas instrumen komitmen pada tugas dianalisis dengan Alpha

Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \tau_b^2}{\tau_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir yang valid

$\sum \tau_b^2$  = jumlah varians butir angket

$\tau_t^2$  = varians total

Dimana :

$N = 30$

$k = 28$

$\sum \tau_b^2 = 18,312$

$\tau_t^2$  dicari dengan rumus:

$$\tau_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$\sum Y = 2875$

$\sum Y^2 = 283809$

$$\begin{aligned} \tau_t^2 &= \frac{283809 - \frac{(2875)^2}{30}}{30} \\ &= 276,272 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas komitmen pada tugas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left( \frac{28}{28-1} \right) \left( 1 - \frac{18,312}{276,272} \right) \\ &= 1,037 \times 0,934 \\ &= 0,968 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen komitmen pada tugas sebesar 0,968. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien 0,70. Dengan demikian instrumen komitmen pada tugas adalah reliabel.

## Lampiran 7

### Pengujian Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Uji reliabilitas instrumen motivasi kerja dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \tau_b^2}{\tau_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir angket

$\sum \tau_b^2$  = jumlah varians butir angket

$\tau_t^2$  = varians total

Di mana:

$N = 30$

$k = 30$

$\sum \tau_b^2 = 21,341$

$\tau_t^2$  dicari dengan rumus:

$$\tau_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$\sum Y = 2764$

$\sum Y^2 = 266360$

$$\begin{aligned} \tau_t^2 &= \frac{266360 - \frac{(2764)^2}{30}}{30} \\ &= 390,11 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas angket sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left( \frac{30}{30-1} \right) \left( 1 - \frac{21,341}{390,11} \right) \\ &= 1,034 \times 0,946 \\ &= 0,978 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas motivasi kerja sebesar 0,978. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien 0,70. Dengan demikian instrumen motivasi kerja adalah reliabel.

## Lampiran 8

### Data Penelitian

No	Variabel X <sub>1</sub>	Variabel X <sub>2</sub>	Variabel Y
1	128	130	128
2	120	108	110
3	116	116	113
4	125	129	124
5	116	118	120
6	122	116	119
7	127	123	120
8	116	103	110
9	130	116	120
10	122	113	109
11	122	117	108
12	114	98	104
13	107	110	96
14	107	116	97
15	113	130	99
16	103	122	99
17	110	112	110
18	117	114	122
19	128	108	107
20	116	108	110
21	103	113	111
22	117	103	118
23	113	105	116
24	109	116	123
25	114	119	105
26	117	113	116
27	112	119	113
28	134	113	117
29	135	118	99
30	104	113	110
31	94	121	116
32	106	113	94
33	116	127	107
34	108	127	99
35	115	118	111
36	128	124	120
37	100	116	118
38	124	123	124
39	123	118	118
40	118	116	118
41	125	120	122

42	119	103	110
43	124	129	128
44	129	98	104
45	86	98	99
46	113	116	110
47	128	109	110
48	129	117	119
49	118	115	119
50	116	115	117
51	116	125	127
52	114	118	113
53	123	122	124
54	114	112	116

## Lampiran 9

### PERHITUNGAN STATISTIK DESKRIPTIF

#### 1. Variabel Konsep Diri (X<sub>1</sub>)

##### a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 135 - 86 \\ &= 49\end{aligned}$$

##### b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

##### c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 49/7 \\ &= 7 \quad \text{untuk data ini p diambil 7}\end{aligned}$$

Skor	Fi	Xi	fixi	xi <sup>2</sup>	fi xi <sup>2</sup>
86 – 92	1	89	89	7921	7921
93 – 99	1	96	96	9216	9216
100 – 106	5	103	515	10609	53045
107 – 113	9	110	990	12100	108900
114 – 120	18	117	2106	13689	246402
121 – 127	10	124	1240	15376	153760
128 – 134	9	131	1179	17161	154449
135 – 141	1	138	138	19044	19044
Jumlah	54	-	6353	-	752737

##### a. Mean ( $\bar{X}$ )

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6353}{54}\end{aligned}$$



$$= 117,64$$

b. Modus (Mo)

$$Mo = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$= 113,5 + 7 \left( \frac{9}{9 + 8} \right)$$

$$= 113,5 + 3,64$$

$$= 117,14$$

c. Menentukan Median (Me)

$$Me = b + p \left( \frac{1/2 n - F}{f} \right)$$

$$= 113,5 + 7 \left( \frac{27 - 16}{18} \right)$$

$$= 113,5 + 4,27$$

$$= 117,77$$

d. Varians

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}$$

$$= \frac{54 \times 752737 - (6353)^2}{54(54-1)}$$

$$= \frac{40647798 - 40360609}{2862}$$

$$= \frac{287189}{2862}$$

$$= 100,34$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ( $\sqrt{100,34}$ ) = 10,01

## 2. Variabel Komitmen Pada Tugas (X<sub>2</sub>)

### a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 130 - 98 \\ &= 32\end{aligned}$$

### b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

### c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 32/7 \\ &= 4,57 \quad \text{untuk data ini p diambil 5}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	fixi	xi <sup>2</sup>	fi xi <sup>2</sup>
98 – 102	3	100	300	10000	30000
103 – 107	4	105	420	11025	44100
108 – 112	8	110	880	12100	96800
113 – 117	18	115	2070	13225	238050
118 – 122	11	120	1320	14400	158400
123 – 127	6	125	750	15625	93750
128 – 132	4	130	520	16900	67600
Jumlah	54	-	6260	-	728700

### a. Mean ( $\bar{X}$ )

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6260}{54} \\ &= 115,92\end{aligned}$$

b. Modus ( $M_o$ )

$$\begin{aligned}
 M_o &= b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\
 &= 112,5 + 5 \left( \frac{10}{10 + 7} \right) \\
 &= 112,5 + 2,94 \\
 &= 115,44
 \end{aligned}$$

c. Median ( $M_e$ )

$$\begin{aligned}
 M_e &= b + p \left( \frac{1/2 n - F}{f} \right) \\
 &= 112,5 + 5 \left( \frac{27 - 15}{18} \right) \\
 &= 112,5 + 3,33 \\
 &= 115,83
 \end{aligned}$$

d. Varians

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \\
 &= \frac{54 \times 728700 - (6260)^2}{54(54-1)} \\
 &= \frac{39349800 - 39187600}{2862} \\
 &= \frac{162200}{2862} \\
 &= 56,67
 \end{aligned}$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku ( $s$ ) adalah dengan menarik akar varians ( $\sqrt{56,67}$ ) = 7,52

### 3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 128 - 94 \\ &= 34\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 54 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,73 \\ &= 6,70 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 34/7 \\ &= 4,85 \quad \text{untuk data ini p diambil 5}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	fixi	xi <sup>2</sup>	fi xi <sup>2</sup>
94 – 98	3	96	288	9216	27648
99 – 103	5	101	505	10201	51005
104 – 108	6	106	636	11236	67416
109 – 113	14	111	1554	12321	172494
114 – 118	11	116	1276	13456	148016
119 – 123	10	121	1210	14641	146410
124 – 128	5	126	630	15876	79380
Jumlah	54		6099		692369

a. Mean ( $\bar{X}$ )

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i x_i}{x_i} \\ &= \frac{6099}{54} \\ &= 112,94\end{aligned}$$

b. Modus (Mo)

$$\begin{aligned}
 Mo &= b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\
 &= 108,5 + 5 \left( \frac{8}{8 + 3} \right) \\
 &= 108,5 + 3,6 \\
 &= 112,1
 \end{aligned}$$

c. Median (Me)

$$\begin{aligned}
 Me &= b + p \left( \frac{1/2 n - F}{f} \right) \\
 &= 108,5 + 5 \left( \frac{27 - 14}{14} \right) \\
 &= 108,5 + 4,6 \\
 &= 113,1
 \end{aligned}$$

d. Varians

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \\
 &= \frac{54 \times 692369 - (6099)^2}{54(54-1)} \\
 &= \frac{37387926 - 37197801}{2862} \\
 &= \frac{190125}{2862} \\
 &= 66,43
 \end{aligned}$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ( $\sqrt{66,43}$ ) = 8,15

## Lampiran 10

### UJI KECENDERUNGAN

#### 1. Uji Kecenderungan Konsep Diri ( $X_1$ )

Pengujian kecenderungan variabel konsep diri ( $X_1$ ) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke atas = tinggi

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M + 1,5 SD_i$ ) = sedang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ( $M_i$ ) = kurang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan keatas

$$= 84 + 1,5 \times 18,67$$

$$= 112$$

- Kategori sedang

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5 SD_i$ )

$$= 84 - 111$$

- Kategori kurang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ( $M_i$ )

$$= 84 - 1,5 \times 18,67 \text{ sampai } 83$$

$$= 56 - 83$$

- Kategori rendah

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan kebawah

$$= 55$$

## 2. Uji Kecenderungan Variabel Komitmen Pada Tugas (X<sub>2</sub>)

Pengujian kecenderungan variabel komitmen pada tugas (X<sub>2</sub>) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan ke atas = tinggi  
 (Mi) sampai dengan (M + 1,5 SDi) = sedang  
 (Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi) = kurang  
 (Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan keatas  
 = 84 + 1,5 x 18,67  
 = 112

- Kategori sedang

(Mi) sampai dengan (Mi + 1,5 SDi)  
 = 84 – 111

- Kategori kurang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi)  
 = 84 - 1,5 x 18,67 sampai 83  
 = 56 - 83

- Kategori rendah

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah  
 = 55

## 3. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pengujian kecenderungan variabel kinerja guru (Y) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan ke atas = tinggi

(Mi) sampai dengan (M + 1,5 SDi) = sedang  
 (Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi) = kurang  
 (Mi - 1,5 SDi) sampai dengan dibawah = rendah

Harga:

$$Mi = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SDi = \frac{140 - 28}{6} = 18,67$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

$$\begin{aligned} & (Mi + 1,5 SDi) \text{ sampai dengan keatas} \\ & = 84 + 1,5 \times 18,67 \\ & = 112 \end{aligned}$$

- Kategori sedang

$$\begin{aligned} & (Mi) \text{ sampai dengan } (Mi + 1,5 SDi) \\ & = 84 - 111 \end{aligned}$$

- Kategori kurang

$$\begin{aligned} & (Mi - 1,5 SDi) \text{ sampai dengan } (Mi) \\ & = 84 - 1,5 \times 18,67 \text{ sampai } 83 \\ & = 56 - 83 \end{aligned}$$

- Kategori rendah

$$\begin{aligned} & (Mi - 1,5 SDi) \text{ sampai dengan dibawah} \\ & = 55 \end{aligned}$$



## Lampiran 11

### UJI NORMALITAS

Untuk menentukan normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan teknik uji Liliefors sebagai berikut:

#### Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_1$

No	$X_2$	Y		Y –	Zi	F (Zi)	S (Zi)	F(Zi) – S (Zi)
1	86	99	102,48	-3,48	-3,1608	0,0008	0,0185	0,0177
2	94	116	105,28	10,72	-2,3616	0,0091	0,0370	0,0279
3	100	118	107,38	10,62	-1,7622	0,0392	0,0556	0,0164
4	103	99	108,43	-9,43	-1,4625	0,0721	0,0741	0,0020
5	103	111	108,43	2,57	-1,4625	0,0721	0,0926	0,0205
6	104	110	108,78	1,22	-1,3626	0,0869	0,1111	0,0242
7	106	94	109,48	-15,48	-1,1628	0,1230	0,1296	0,0066
8	107	96	109,83	-13,83	-1,0629	0,1446	0,1481	0,0035
9	107	97	109,83	-12,83	-1,0629	0,1446	0,1667	0,0221
10	108	99	110,18	-11,18	-0,9630	0,1685	0,1852	0,0167
11	109	123	110,53	12,47	-0,8631	0,1949	0,2037	0,0088
12	110	110	110,88	-0,88	-0,7632	0,2236	0,2222	0,0014
13	112	113	111,58	1,42	-0,5634	0,2877	0,2407	0,0470
14	113	99	111,93	-12,93	-0,4635	0,3228	0,2593	0,0635
15	113	116	111,93	4,07	-0,4635	0,3228	0,2778	0,0450
16	113	110	111,93	-1,93	-0,4635	0,3228	0,2963	0,0265
17	114	104	112,28	-8,28	-0,3636	0,3594	0,3148	0,0446
18	114	113	112,28	0,72	-0,3636	0,3594	0,3333	0,0261
19	114	105	112,28	-7,28	-0,3636	0,3594	0,3519	0,0075
20	114	116	112,28	3,72	-0,3636	0,3594	0,3704	0,0110
21	115	111	112,63	-1,63	-0,2637	0,3974	0,3889	0,0085
22	116	120	112,98	7,02	-0,1638	0,4364	0,4074	0,0290
23	116	113	112,98	0,02	-0,1638	0,4364	0,4259	0,0105
24	116	110	112,98	-2,98	-0,1638	0,4364	0,4444	0,0080
25	116	110	112,98	-2,98	-0,1638	0,4364	0,4630	0,0266
26	116	107	112,98	-5,98	-0,1638	0,4364	0,4815	0,0451
27	116	117	112,98	4,02	-0,1638	0,4364	0,5000	0,0636
28	116	127	112,98	14,02	-0,1638	0,4364	0,5185	0,0821
29	117	122	113,33	8,67	-0,0639	0,4761	0,5370	0,0609
30	117	116	113,33	2,67	-0,0639	0,4761	0,5556	0,0795
31	117	118	113,33	4,67	-0,0639	0,4761	0,5741	0,0980
32	118	118	113,68	4,32	0,0360	0,5120	0,5926	0,0806
33	118	119	113,68	5,32	0,0360	0,5120	0,6111	0,0991

34	119	110	114,03	-4,03	0,1359	0,5557	0,6296	0,0739
35	120	110	114,38	-4,38	0,2358	0,5910	0,6481	0,0571
36	122	119	115,08	3,92	0,4356	0,6664	0,6667	0,0003
37	122	109	115,08	-6,08	0,4356	0,6664	0,6852	0,0188
38	122	108	115,08	-7,08	0,4356	0,6664	0,7037	0,0373
39	123	118	115,43	2,57	0,5355	0,7019	0,7222	0,0203
40	123	124	115,43	8,57	0,5355	0,7019	0,7407	0,0388
41	124	124	115,78	8,22	0,6354	0,7357	0,7593	0,0236
42	124	128	115,78	12,22	0,6354	0,7357	0,7778	0,0421
43	125	124	116,13	7,87	0,7353	0,7673	0,7963	0,0290
44	125	122	116,13	5,87	0,7353	0,7673	0,8148	0,0475
45	127	120	116,83	3,17	0,9351	0,8238	0,8333	0,0095
46	128	128	117,18	10,82	1,0350	0,8485	0,8519	0,0034
47	128	120	117,18	2,82	1,0350	0,8485	0,8704	0,0219
48	128	107	117,18	-10,18	1,0350	0,8485	0,8889	0,0404
49	128	110	117,18	-7,18	1,0350	0,8485	0,9074	0,0589
50	129	119	117,53	1,47	1,1349	0,8708	0,9259	0,0551
51	129	104	117,53	-13,53	1,1349	0,8708	0,9444	0,0736
52	130	120	117,88	2,12	1,2348	0,8907	0,9630	0,0723
53	134	117	119,28	-2,28	1,6344	0,9484	0,9815	0,0331
54	135	99	119,63	-20,63	1,7343	0,9582	1	0,0418

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai  $L_{\text{observasi}} = 0,0991$  sedangkan nilai  $L_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 54$  adalah  $0,1205$ . Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai  $L_o = 0,0991 < \text{nilai } L_{\text{tabel}} = 0,1205$  sehingga data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>2</sub>

No	X <sub>3</sub>	Y		Y –	Zi	F (Zi)	S (Zi)	F(Zi) – S (Zi)
1	98	104	105,74	-1,74	-2,3830	0,0087	0,0185	0,0098
2	98	104	105,74	-1,74	-2,3830	0,0087	0,0370	0,0283
3	98	99	105,74	-6,74	-2,3830	0,0087	0,0556	0,0469
4	103	110	107,59	2,41	-1,7181	0,0436	0,0741	0,0305
5	103	118	107,59	10,41	-1,7181	0,0436	0,0926	0,0490
6	103	110	107,59	2,41	-1,7181	0,0436	0,1111	0,0675
7	105	116	108,33	7,67	-1,4521	0,0735	0,1296	0,0561
8	108	110	109,44	0,56	-1,0532	0,1469	0,1481	0,0012
9	108	107	109,44	-2,44	-1,0532	0,1469	0,1667	0,0198
10	108	110	109,44	0,56	-1,0532	0,1469	0,1852	0,0383
11	109	110	109,81	0,19	-0,9202	0,1788	0,2037	0,0249
12	110	96	110,18	-14,18	-0,7872	0,2177	0,2222	0,0045
13	112	110	110,92	-0,92	-0,5213	0,3015	0,2407	0,0608
14	112	116	110,92	5,08	-0,5213	0,3015	0,2593	0,0422
15	113	109	111,29	-2,29	-0,3883	0,3520	0,2778	0,0742
16	113	111	111,29	-0,29	-0,3883	0,3520	0,2963	0,0557
17	113	116	111,29	4,71	-0,3883	0,3520	0,3148	0,0372
18	113	117	111,29	5,71	-0,3883	0,3520	0,3333	0,0187
19	113	110	111,29	-1,29	-0,3883	0,3520	0,3519	0,0001
20	113	94	111,29	-17,29	-0,3883	0,3520	0,3704	0,0184
21	114	122	111,66	10,34	-0,2553	0,4013	0,3889	0,0124
22	115	119	112,03	6,97	-0,1223	0,4522	0,4074	0,0448
23	115	117	112,03	4,97	-0,1223	0,4522	0,4259	0,0263
24	116	113	112,4	0,6	0,0106	0,4960	0,4444	0,0516
25	116	119	112,4	6,6	0,0106	0,4960	0,4630	0,0330
26	116	120	112,4	7,6	0,0106	0,4960	0,4815	0,0145
27	116	123	112,4	10,6	0,0106	0,4960	0,5000	0,0040
28	116	97	112,4	-15,4	0,0106	0,4960	0,5185	0,0225
29	116	110	112,4	-2,4	0,0106	0,4960	0,5370	0,0410
30	116	118	112,4	5,6	0,0106	0,4960	0,5556	0,0596
31	116	118	112,4	5,6	0,0106	0,4960	0,5741	0,0781
32	117	108	112,77	-4,77	0,1436	0,5557	0,5926	0,0369
33	117	119	112,77	6,23	0,1436	0,5557	0,6111	0,0554
34	118	120	113,14	6,86	0,2766	0,6064	0,6296	0,0232
35	118	99	113,14	-14,14	0,2766	0,6064	0,6481	0,0417
36	118	111	113,14	-2,14	0,2766	0,6064	0,6667	0,0603
37	118	118	113,14	4,86	0,2766	0,6064	0,6852	0,0788
38	118	113	113,14	-0,14	0,2766	0,6064	0,7037	0,0973
39	119	105	113,51	-8,51	0,4096	0,6554	0,7222	0,0668
40	119	113	113,51	-0,51	0,4096	0,6554	0,7407	0,0853
41	120	122	113,88	8,12	0,5426	0,7054	0,7593	0,0539
42	121	116	114,25	1,75	0,6755	0,7486	0,7778	0,0292

43	122	99	114,62	-15,62	0,8085	0,7881	0,7963	0,0082
44	122	124	114,62	9,38	0,8085	0,7881	0,8148	0,0267
45	123	120	114,99	5,01	0,9415	0,8264	0,8333	0,0069
46	123	124	114,99	9,01	0,9415	0,8264	0,8519	0,0255
47	124	120	115,36	4,64	1,0745	0,8577	0,8704	0,0127
48	125	127	115,73	11,27	1,2074	0,8849	0,8889	0,0040
49	127	107	116,47	-9,47	1,4734	0,9292	0,9074	0,0218
50	127	99	116,47	-17,47	1,4734	0,9292	0,9259	0,0033
51	129	124	117,21	6,79	1,7394	0,9582	0,9444	0,0138
52	129	128	117,21	10,79	1,7394	0,9582	0,9630	0,0048
53	130	128	117,58	10,42	1,8723	0,9693	0,9815	0,0122
54	130	99	117,58	-18,58	1,8723	0,9693	1	0,0307

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai  $L_{\text{observasi}} = 0,0973$  sedangkan nilai  $L_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 54$  adalah 0,1205. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai  $L_o = 0,0973 < \text{nilai } L_{\text{tabel}} = 0,1205$  sehingga data tersebut berdistribusi normal.

## Lampiran 12

### UJI LINIERITAS

#### 1. Konsep Diri ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ )

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{(6096)(740713) - (6303)(713278)}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{4515386448 - 4495791234}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{19595214}{270693} \\ &= 72,38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{54 \times 713278 - 6303 \times 6096}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{38517012 - 38423088}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{93924}{270693} \end{aligned}$$

$$= 0,35$$

$$\text{Garis regresinya} = 72,38 + 0,35X_1$$

$$Jk \text{ (tot)} = \sum Y^2 = 692218$$

$$\begin{aligned} Jk \text{ (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= \frac{(6096)^2}{54} \\ &= 688170,67 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Jk \text{ (b/a)} &= b \left( \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right) \\ &= 0,35 \left( 713278 - \frac{(6303)(6096)}{54} \right) \\ &= 0,35 \times 1739,34 \\ &= 608,76 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Jk \text{ res} &= Jk \text{ (tot)} - Jk \text{ (a)} - Jk \text{ (b/a)} \\ &= 692218 - 688170,67 - 608,76 \\ &= 3438,57 \end{aligned}$$

$$dk \text{ (tot)} = n = 54$$

$$dk \text{ (a)} = 1$$

$$dk \text{ (b/a)} = 1$$

$$dk \text{ (res)} = 54 - 2 = 52$$

$$RJK \text{ (a)} = \frac{Jk \text{ (a)}}{dk \text{ (a)}} = \frac{688170,67}{1} = 688170,67$$

$$RJK \text{ (b/a)} = \frac{Jk \text{ (b/a)}}{dk \text{ (b/a)}} = \frac{608,76}{1} = 608,76$$

$$RJK \text{ res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{3438,57}{52} = 66,12$$

$$dk \text{ (tc)} = k - 2$$

$$= 29 - 2$$

$$= 27$$

$$dk(g) = n - k$$

$$= 54 - 29$$

$$= 25$$

$$Jk(g) = 99^2 + 111^2 - \frac{(99 + 111)^2}{2} + 96^2 + 97^2 - \frac{(96 + 97)^2}{2} + 99^2 + 116^2 + 111^2 -$$

$$\frac{(99 + 116 + 111)^2}{3} + 104^2 + 113^2 + 105^2 + 116^2 - \frac{(104 + 113 + 105 + 116)^2}{4}$$

$$+ 120^2 + 113^2 + 110^2 + 110^2 + 107^2 + 117^2 + 127^2 -$$

$$\frac{(120 + 113 + 110 + 110 + 107 + 117 + 127)^2}{7} + 122^2 + 116^2 + 118^2 -$$

$$\frac{(122 + 116 + 118)^2}{3} + 118^2 + 119^2 - \frac{(118 + 119)^2}{2} + 119^2 + 109^2 + 108^2 -$$

$$\frac{(119 + 109 + 108)^2}{3} + 118^2 + 124^2 - \frac{(118 + 124)^2}{2} + 124^2 + 128^2 -$$

$$\frac{(124 + 128)^2}{2} + 124^2 + 122^2 - \frac{(124 + 122)^2}{2} + 128^2 + 120^2 + 107^2 + 110^2 -$$

$$\frac{(128 + 120 + 107 + 110)^2}{4} + 119^2 + 104^2 - \frac{(119 + 104)^2}{2}$$

$$= 72 + 0,5 + 152,67 + 105 + 290,86 + 18,67 + 0,5 + 74 + 18 + 8 + 2 + 276,75 + 112,5$$

$$= 1131,45$$

$$Jk(tc) = Jk_{res} - Jk(g)$$

$$= 3438,57 - 1131,45$$

$$= 2307,12$$

$$R_{jk}(tc) = \frac{Jk(tc)}{dk(tc)}$$

$$= \frac{2307,12}{27}$$

$$= 85,44$$

$$R_{jk} (g) = \frac{jk (g)}{dk (g)}$$

$$= \frac{1131,45}{25}$$

$$= 45,25$$

$$F_{hitung} = \frac{R_{jk} (tc)}{R_{jk} (g)}$$

$$= \frac{85,44}{45,25}$$

$$= 1,888$$

$F_{tabel} (27,25)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,946

Oleh karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel konsep diri ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) adalah linier

#### **Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_1$ Dengan $Y$**

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel} = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67	9,206	4,026
Regresi (b/a)	608,76	1	608,76		
Residu	3438,57	52	66,12		
Tuna Cocok	2307,12	27	85,44	1,888	1,946
Galat	1131,45	25	45,25		

## **2. Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ )**

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$



$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\begin{aligned} a_3 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6096)(724161) - (6239)(705563)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{4414485456 - 4402007557}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{12477899}{179573} \\ &= 69,48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{54 \times 705563 - (6239)(6096)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{38100402 - 38032944}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{67457}{179573} \\ &= 0,37 \end{aligned}$$

$$\text{Garis regresinya} = 69,48 + 0,37 X_2$$

$$Jk(\text{tot}) = \Sigma Y^2 = 692218$$

$$\begin{aligned} Jk(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= \frac{(6096)^2}{54} \end{aligned}$$

$$= 688170,67$$

$$Jk (b/a) = b \left( \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,37 \left( 705563 - \frac{(6239)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,37 \times 1249,23$$

$$= 462,21$$

$$Jk \text{ res} = Jk (\text{tot}) - Jk (a) - Jk (b/a)$$

$$= 692218 - 688170,67 - 462,21$$

$$= 3585,12$$

$$dk (\text{tot}) = n = 54$$

$$dk (a) = 1$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$dk (\text{res}) = 54 - 2 = 52$$

$$RJK (a) = \frac{Jk (a)}{dk (a)} = \frac{688170,67}{1} = 688170,67$$

$$RJK (b/a) = \frac{Jk (b/a)}{dk (b/a)} = \frac{462,21}{1} = 462,21$$

$$RJK \text{ res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{3585,12}{52} = 68,94$$

$$dk (tc) = k - 2$$

$$= 23 - 2$$

$$= 21$$

$$dk (g) = n - k$$

$$= 54 - 23$$

$$= 31$$

$$\begin{aligned}
J_k(g) = & 104^2 + 104^2 + 99^2 - \frac{(104 + 104 + 99)^2}{3} + 110^2 + 118^2 + 110^2 - \\
& \frac{(110 + 118 + 110)^2}{3} + 110^2 + 107^2 + 110^2 - \frac{(110 + 107 + 110)^2}{3} + 110^2 + \\
& 116^2 - \frac{(110 + 116)^2}{2} + 109^2 + 111^2 + 116^2 + 117^2 + 110^2 + 94^2 - \\
& \frac{(109 + 111 + 116 + 117 + 110 + 94)^2}{6} + 119^2 + 117^2 - \frac{(119 + 117)^2}{2} + 113^2 \\
& + 119^2 + 120^2 + 123^2 + 97^2 + 110^2 + 118^2 + 118^2 - \\
& \frac{(103 + 119 + 120 + 123 + 97 + 110 + 118 + 118)^2}{8} + 108^2 + 119^2 - \\
& \frac{(108 + 119)^2}{2} + 120^2 + 99^2 + 111^2 + 118^2 + 113^2 - \\
& \frac{(120 + 99 + 111 + 118 + 113)^2}{5} + 105^2 + 113^2 - \frac{(105 + 113)^2}{2} + 99^2 + 124^2 - \\
& \frac{(99 + 124)^2}{2} + 120^2 + 124^2 - \frac{(120 + 124)^2}{2} + 107^2 + 99^2 - \frac{(107 + 99)^2}{2} + \\
& 124^2 + 128^2 - \frac{(124 + 128)^2}{2} + 128^2 + 99^2 - \frac{(128 + 99)^2}{2} \\
= & 16,67 + 42,67 + 6 + 18 + 341,5 + 2 + 598 + 60,5 + 270,8 + 32 + 312,5 + 8 + \\
& 32 + 8 + 420,5 \\
= & 2169,14
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
J_k(tc) &= J_k \text{ res} - J_k(g) \\
&= 3585,12 - 2169,14 \\
&= 1412,98
\end{aligned}$$

$$R_{jk}(tc) = \frac{J_k(tc)}{dk(tc)}$$

$$= \frac{1412,98}{21}$$

$$= 67,28$$

$$R_{jk} (g) = \frac{jk (g)}{dk (g)}$$

$$= \frac{2169,14}{31}$$

$$= 69,97$$

$$F_{hitung} = \frac{R_{jk} (tc)}{R_{jk} (g)}$$

$$= \frac{67,28}{69,97}$$

$$= 0,961$$

$F_{tabel} (21,31)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,920

Oleh karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) adalah linier

#### **Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_2$ Dengan $Y$**

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel} = 0,05$
Total	692218	54	-	-	-
Regresi (a)	688170,67	1	688170,67		
Regresi (b/a)	462,21	1	462,21	6,704	4,026
Residu	3585,12	52	68,94		
Tuna Cocok	1412,98	21	67,28	0,961	1,920
Galat	2169,14	31	69,97		

### Lampiran 13

#### Uji Independensi Antar Variabel Bebas

#### Uji Independensi Variabel Konsep Diri ( $X_1$ ) Dengan Variabel Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ )

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 728896$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1) (\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\}}}$$

$$= \frac{54 \times 728896 - (6303) (6239)}{\sqrt{\{54 (740713) - (6303)^2\} \{54 (724161) - (6239)^2\}}}$$

$$= \frac{39360384 - 39324417}{\sqrt{(39998502 - 39727809) (39104694 - 38925121)}}$$

$$= \frac{35967}{\sqrt{(270693) (179573)}}$$

$$= \frac{35967}{220474,83}$$

$$= 0,163$$

$$r^2 = 0,026$$

#### Perhitungan Keberartian

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$= 0,163 \sqrt{\frac{54 - 2}{1 - 0,026}}$$

$$= 0,163 \sqrt{\frac{52}{0,974}}$$

$$= 0,163 \times 7,30$$

$$= 1,18$$

$t_{\text{tabel}}$  dk 52 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} (0,18) < t_{\text{tabel}} (1,674)$ , hal ini variabel konsep diri ( $X_1$ ) dengan variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) adalah tidak berartian, sehingga dapat dimakna bahwa kedua variabel bebas adalah independen.

**Lampiran 14****PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA****1. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Konsep Diri (X<sub>1</sub>) Dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)**

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned} r_{x_2y} &= \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{54 \times 713278 - (6303) (6096)}{\sqrt{\{54 (740713) - (6303)^2\} \{54 (692218) - (6096)^2\}}} \\ &= \frac{38517012 - 38423088}{\sqrt{\{39998502 - 39727809\} \{37379772 - 37161216\}}} \\ &= \frac{93924}{\sqrt{(270693) - (218556)}} \\ &= \frac{93924}{243231,53} \\ &= 0,386 \end{aligned}$$

**Perhitungan Keberartian**

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$= 0,386 \sqrt{\frac{54 - 2}{1 - 0,148}}$$

$$= 0,386 \sqrt{\frac{52}{0,852}}$$

$$= 0,386 \times 7,812$$

$$= 3,015$$

$t_{\text{tabel}}$  dk 52 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} (3,015) > t_{\text{tabel}} (1,674)$ , hal ini bermakna bahwa variabel konsep diri ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ) adalah berarti.

## 2. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ ) Dengan Variabel Motivasi Kerja ( $Y$ )

$$N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\begin{aligned} r_{x_2y} &= \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{54 \times 705563 - (6239) (6096)}{\sqrt{\{54 (724161) - (6239)^2\} \{54 (692218) - (6096)^2\}}} \\ &= \frac{38100402 - 38032944}{\sqrt{\{39104694 - 38925121\} \{37379772 - 37161216\}}} \\ &= \frac{67458}{\sqrt{(179573) - (218556)}} \\ &= \frac{67458}{198107,94} \end{aligned}$$



$$= 0,340$$

### Perhitungan Keberartian

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$= 0,340 \sqrt{\frac{54-2}{1-0,116}}$$

$$= 0,340 \sqrt{\frac{52}{0,884}}$$

$$= 0,340 \times 7,669$$

$$= 2,607$$

$t_{\text{tabel}}$  dk 52 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} (2,607) > t_{\text{tabel}} (1,674)$ , hal ini bermakna bahwa variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah berarti.

**Lampiran 15****PERHITUNGAN KORELASI GANDA**

Diketahui :

$$r_{x_1y} = 0,386$$

$$r^2_{x_1y} = 0,148$$

$$r_{x_2y} = 0,340$$

$$r^2_{x_2y} = 0,116$$

$$r_{x_1x_2} = 0,163$$

$$r^2_{x_1x_2} = 0,026$$

Dari data di atas maka dapat dihitung korelasi gandanya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{x_2x_3y} &= \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y} r_{x_2y} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \\ &= \sqrt{\frac{0,148 + 0,116 - 2 (0,386) (0,340) (0,163)}{1 - 0,026}} \\ &= \sqrt{\frac{0,264 - 0,042}{0,974}} \\ &= \sqrt{\frac{0,222}{0,974}} \\ &= \sqrt{0,227} \\ &= 0,476 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,226$$

**Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda**

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R)}{(n-k-1)}} \\
 &= \frac{\frac{0,226}{2}}{\frac{(1-0,476)}{(54-2-1)}} \\
 &= \frac{0,113}{0,010} \\
 &= 11,3
 \end{aligned}$$

$F_{\text{tabel}} (2,51)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 3,178

Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}} (11,3) > F_{\text{tabel}} (3,178)$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara variabel konsep diri ( $X_1$ ) dan variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ).

## Lampiran 16

### PERHITUNGAN KORELASI PARSIAL

Diketahui:

$$R^2_{y1.2} = 0,274$$

$$R^2_{y2.1} = 0,241$$

$$\mathbf{R^2_{y2.3} = 0,226}$$

$$R^2_{y1.2.} = 0,372$$

#### 1. Korelasi Parsial $X_1$ dengan $Y$ dengan pengontrol $X_2$

$$r^2_{y1.2} = \frac{(1 - R^2_{y2.1}) - (1 - R^2_{y12.})}{1 - R^2_{y21}}$$

$$= \frac{(1 - 0,241) - (1 - 0,372)}{1 - 0,241}$$

$$= 0,172$$

$$r = \sqrt{0,172}$$

$$= 0,414$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r^2_{y1.21}}}$$

$$= \frac{0,414 \sqrt{54-3}}{\sqrt{1-0,172}}$$

$$= 3,570$$

t dengan dk 51 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674

Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi parsial variabel  $X_1$  dengan  $Y$  dengan pengontrol  $X_2$  berarti.

## 2. Korelasi Parsial $X_2$ dengan $Y$ dengan pengontrol $X_1$

$$r^2_{y2.1} = \frac{(1 - R^2_{y_{12}}) - (1 - R^2_{y_{12}.})}{1 - R^2_{y_{12}}}$$

$$= \frac{(1 - 0,274) - (1 - 0,372)}{1 - 0,274}$$

$$= 0,134$$

$$r = \sqrt{0,134}$$

$$= 0,366$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t = \frac{ry_{2.1} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r^2_{y_{2..1}}}}$$

$$= \frac{0,366 \sqrt{54-3}}{\sqrt{1-0,134}}$$

$$= 3,017$$

t dengan dk 51 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674

Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi parsial variabel  $X_2$  dengan  $Y$  dengan pengontrol  $X_1$  berarti.

**Lampiran 17****ANALISIS REGRESI SEDERHANA****1. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Konsep Diri (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{(6096)(740713) - (6303)(713278)}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{4515386448 - 4495791234}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{19595214}{270693} \\ &= 72,38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2} \\ &= \frac{54 \times 713278 - 6303 \times 6096}{54(740713) - (6303)^2} \\ &= \frac{38517012 - 38423088}{39998502 - 39727809} \\ &= \frac{93924}{270693} \end{aligned}$$

$$= 0,35$$

$$\text{Garis regresinya} = 72,38 + 0,35X_1$$

a. Jk total (Jk tot)

$$Jk \text{ (tot)} = \Sigma Y^2 = 692218$$

b. Regressi (a)

$$Jk \text{ (a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6096)^2}{54}$$

$$= 688170,67$$

c. Regressi (b)

$$Jk \text{ (b/a)} = Jk \text{ reg}$$

$$Jk \text{ (b/a)} = b \left( \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N} \right)$$

$$= 0,35 \left( 713278 - \frac{(6303)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,35 \times 1739,34$$

$$= 608,76$$

d. Residu (res)

$$Jk \text{ res} = Jk \text{ (tot)} - Jk \text{ (a)} - Jk \text{ (b/a)}$$

$$= 692218 - 688170,67 - 608,76$$

$$= 3438,57$$

$$KT \text{ (b/a)} = S^2 \text{ res} = 3438,57$$

### Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$\begin{aligned}
 S^2_{y,x} &= \frac{Jk_{res}}{n - 2} \\
 &= \frac{3438,57}{54 - 2} \\
 &= 66,12
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S^2_b &= \frac{S^2_{yx}}{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}} \\
 &= \frac{66,12}{740713 - \frac{(6303)^2}{54}} \\
 &= 0,013
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Sb &= \sqrt{0,013} \\
 &= 0,014
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b}{sb} \\
 &= \frac{0,35}{0,014} \\
 &= 25
 \end{aligned}$$

$t_{tabel}$  dengan dk 52 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi  $= 72,38 + 0,35X_1$  adalah berarti.



## 2. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 54$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\begin{aligned} a_3 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6096)(724161) - (6239)(705563)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{4414485456 - 4402007557}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{12477899}{179573} \\ &= 69,48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_3 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{54 \times 705563 - (6239)(6096)}{54(724161) - (6239)^2} \\ &= \frac{38100402 - 38032944}{39104694 - 38925121} \\ &= \frac{67457}{179573} \\ &= 0,37 \end{aligned}$$

$$\text{Garis regresinya} = 69,48 + 0,37 X_2$$

a. Jk total (Jk tot)

$$Jk \text{ (tot)} = \sum Y^2 = 692218$$

b. Regressi (a)

$$Jk \text{ (a)} = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6096)^2}{54}$$

$$= 688170,67$$

$$Jk \text{ (b/a)} = b \left( \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,37 \left( 705563 - \frac{(6239)(6096)}{54} \right)$$

$$= 0,37 \times 1249,23$$

$$= 462,21$$

d. Residu (res)

$$Jk \text{ res} = Jk \text{ (tot)} - Jk \text{ (a)} - Jk \text{ (b/a)}$$

$$= 692218 - 688170,67 - 462,21$$

$$= 3585,12$$

$$KT \text{ (b/a)} = S^2 \text{ res} = 3585,12$$

### Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$S^2_{y,x} = \frac{Jk \text{ res}}{n - 2}$$

$$= \frac{3585,12}{54 - 2}$$

$$= 68,94$$

$$S^2 b = \frac{S^2_{yx}}{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}}$$

$$= \frac{68,94}{704161 - \frac{(6239)^2}{54}}$$

$$= 0,004$$

$$Sb = \sqrt{0,004}$$

$$= 0,063$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,37}{0,063}$$

$$= 5,87$$

$t_{\text{tabel}}$  dengan dk 52 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,674 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi  $= 69,48 + 0,37 X_2$  adalah berarti.

**Lampiran 18****ANALISIS REGRESI GANDA**

Diketahui :

$$N = 54$$

$$\Sigma X_1 = 6303$$

$$\Sigma X_1^2 = 740713$$

$$\Sigma X_1 Y = 713278$$

$$\Sigma X_2 = 6239$$

$$\Sigma X_2^2 = 724161$$

$$\Sigma X_2 Y = 705563$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 736603$$

$$\Sigma Y = 6096$$

$$\Sigma Y^2 = 692218$$

Dari data-data diatas maka dapat dilakukan penghitungan-penghitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 692218 - \frac{(6096)^2}{54} \\ &= 692218 - 688170,67 \\ &= 4047,33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma x_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 740713 - \frac{(6303)^2}{54} \\ &= 740713 - 735700,16\end{aligned}$$

$$= 5012,84$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N}$$

$$= 724161 - \frac{(6239)^2}{54}$$

$$= 724161 - 720835,57$$

$$= 3325,43$$

$$\Sigma x_1y = \Sigma X_1Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 713278 - \frac{(6303)(6096)}{54}$$

$$= 713278 - 711538,66$$

$$= 1739,34$$

$$\Sigma x_2y = \Sigma X_2Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 705563 - \frac{(6239)(6096)}{54}$$

$$= 705563 - 704313,77$$

$$= 1249,23$$

$$\Sigma x_1x_2 = \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N}$$

$$= 728896 - \frac{(6303)(6239)}{54}$$

$$= 728896 - 728229,94$$

$$= 666,06$$

Selanjutnya dilakukan penghitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2} \\
 &= \frac{(3325,43)(1739,34) - (666,06)(1739,34)}{(5012,84)(3325,43) - (666,06)^2} \\
 &= \frac{5668202,61}{16226212,6} \\
 &= 0,34
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2} \\
 &= \frac{(5012,84)(1249,23) - (666,06)(1249,23)}{(5012,84)(3325,43) - (666,06)^2} \\
 &= \frac{5430127,98}{16226212,6} \\
 &= 0,33
 \end{aligned}$$

$$= a_0n + a_1\sum X_1 + a_2\sum X_2$$

$$6096 = 54a_0 + (0,34)(6303) + (0,33)(6239)$$

$$54a_0 = 6096 - 4201,89$$

$$54a_0 = 1894,11$$

$$a_0 = 35,07$$

Perhitungan di atas menghasilkan persamaan regresinya ganda sebagai berikut :

$$= 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$$

### **Perhitungan Uji Signifikansi**

Perhitungan uji signifikansi persamaan regresi ganda dengan menggunakan rumus F yaitu :

$$F = \frac{\frac{Jk_{reg}}{k}}{\frac{Jk_{res}}{(n - k - 1)}}$$

$$\begin{aligned}
Jk \text{ reg} &= a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y \\
&= 0,34 (1739,34) + 0,33 (1249,23) \\
&= 591,37 + 412,24 \\
&= 1003,61
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk \text{ res} &= \Sigma Y^2 - Jk \text{ reg} \\
&= 4047,33 - 1003,61 \\
&= 3043,72
\end{aligned}$$

Dengan  $n = 54$   $k = 2$  maka

$$\begin{aligned}
F &= \frac{\frac{1003,61}{2}}{\frac{3043,72}{(54 - 2 - 1)}} \\
&= \frac{501,80}{59,68} \\
&= 8,40
\end{aligned}$$

Dengan perhitungan di atas maka dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi ganda ini  $F_{hitung}$  8,40 sedangkan  $F_{tabel}$  (2,51) pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 3,178. Hal ini bermakna bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi  $= 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$  adalah signifikan.

Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Uji persamaan garis regresi  $= 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$  dilakukan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
S^2_{y_{12}} &= \frac{Jk \text{ res}}{n - k - 1} \\
&= \frac{3043,72}{54 - 2 - 1} \\
&= 59,68
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{X_1 X_2} &= \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}} \\
 &= \frac{666,06}{\sqrt{(5012,84)(3325,43)}} \\
 &= \frac{666,06}{4082,87} \\
 &= 0,163
 \end{aligned}$$

$$r^2_{X_1 X_2} = 0,026$$

$$\begin{aligned}
 Sa_1 &= \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_1^2 (1 - r^2_{X_1 X_2})}} \\
 &= \sqrt{\frac{59,68}{5012,84 (1 - 0,026)}} \\
 &= \sqrt{\frac{59,68}{4882,50}} \\
 &= \sqrt{0,012} \\
 &= 0,109
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Sa_2 &= \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_2^2 (1 - r^2_{X_1 X_2})}} \\
 &= \sqrt{\frac{59,68}{3325,43 (1 - 0,026)}} \\
 &= \sqrt{\frac{59,68}{3238,96}} \\
 &= \sqrt{0,018} \\
 &= 0,134
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 t_{X_1} &= \frac{a_1}{Sa_1} \\
 &= \frac{0,34}{0,109} \\
 &= 3,12
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{X_2} &= \frac{a_2}{Sa_2} \\
 &= \frac{0,33}{0,134} \\
 &= 2,46
 \end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  dengan dk 51 pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,672. Hal ini bermakna bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka kedua koefisien persamaan regresi ganda  $= 35,07 + 0,34X_1 + 0,33X_2$  adalah berarti. Rangkumannya adalah sebagai berikut:

Sumber Variasi	Jk	Dk	RJK	$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$ ( $\alpha = 0,05$ )
Regresi	1003,61	2	501,80	8,40	3,178
Residu	3043,72	51	59,68		
Total	4047,33	53			

## Lampiran 19

### SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

#### 1. Sumbangan Relatif

- a. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Konsep Diri ( $X_1$ )

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{a_{21} \sum X_1 Y}{JK \text{ Reg}} \times 100\% \\ &= \frac{0,31 (1739,34)}{1506,11} \times 100\% \\ &= 35,80\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel konsep diri ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 35,80%.

- b. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} SR_2 &= \frac{a_2 \sum X_2 Y}{JK \text{ Reg}} \times 100\% \\ &= \frac{0,31 (1249,23)}{1506,11} \times 100\% \\ &= 25,71\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 25,71%.

#### 2. Sumbangan Efektif

- a. Sumbangan Efektif (SE) Konsep Diri ( $X_1$ )

$$\begin{aligned} SE_1 &= SR \% \times (R^2) \\ &= 35,80 \% (0,386) \\ &= 13,82 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel konsep diri ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 13,82%.

b. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Komitmen Pada Tugas ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} SE_2 &= SR \% \times (R^2) \\ &= 25,71 \% (0,340) \\ &= 8,74\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel komitmen pada tugas ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 8,74%.